UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Br. Jhenn Kenner, Saavedra Valencia

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (presidente) _____

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Mg. Cespedes Cornejo, Cesar Augusto (secretario) _____

Código ORCID: 0000-0002-8823-1895

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (vocal) _____

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma

Br. Saavedra Valencia, Jhenn Kenner (Autor) _____

Código ORCID: 0009-0004-7323-7321

Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor) _____

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2025

ACTA DE SUTENTACIÓN

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 seis días del mes febrero del dos mil veintiséis, siendo las ...10:05...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, designado por RESOLUCIÓN N° 327-2025/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (**Presidente**), Mg. César Augusto Cespedes Cornejo **(Secretario)** y Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **"Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025",** para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por el estudiante**: JHENN KENNER SAAVEDRA VALENCIA,** Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al estudiante: **JHENN KENNER SAAVEDRA VALENCIA,** con calificativo:

APROBADO - BUENO

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

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

Siendo las ..11.. horas ..00.. minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 06 de febrero del 2026

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI N° 42734687
Código ORCID N° 0000-0002-4611-1094
Presidente

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

Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43612667
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X
Vocal

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



Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

Jhenn Kenner Saavedra Valencia

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tu...

TESIS I Y II

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:649938023

Fecha de entrega
5 nov 2026, 6:41 GMT-5

Fecha de descarga
5 nov 2026, 6:47 GMT-5

Nombre del archivo
-INFORME DE TESIS TERMINADO COMPLETO (1).docx

Tamaño del archivo
117.2 KB

50 páginas

11.516 palabras

64.993 caracteres

turnitin Página 1 de 56 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:649938023

20% Similitud general

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



Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían 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 la revise.

turnitin Página 2 de 56 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid::3117:649938023

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Dr. Darwin Aguilar Chuquizuta
ORCID: 0000-0001-6721-620X
ASESOR

Fuentes principales

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

1	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01 — 5%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01 — 1%
3	Internet	hdl.handle.net — 1%
4	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe — <1%
5	Internet	revistas.javeriana.edu.co — <1%
6	Internet	repositorio.upn.edu.pe — <1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2026-01-23 — <1%
8	Internet	repositorio.uct.edu.pe — <1%
9	Internet	upc.aws.openrepository.com — <1%
10	Internet	repositorio.ucv.edu.pe — <1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-10-05 — <1%

turnitin Página 3 de 56 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:649938023



12 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Cajamarca on 2026-09-01 <1%

13 Trabajos del estudiante
Universidad de Piura on 2021-02-20 <1%

14 Internet
pirhua.udep.edu.pe <1%

15 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01 <1%

16 Internet
etecam.com <1%

17 Internet
repositorio.udh.edu.pe <1%

18 Trabajos del estudiante
Universidad San Ignacio de Loyola on 2026-10-22 <1%

19 Internet
repositorio.continental.edu.pe <1%

20 Trabajos del estudiante
Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-16 <1%

21 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-16 <1%

22 Trabajos del estudiante
Universidad Tecnologica del Peru on 2026-09-02 <1%

23 Internet
revistagestionar.com <1%

24 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2025-12-22 <1%

25 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional de Tumbes on 2026-02-13 <1%



26	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-24	<1%
27	Internet dspace.ups.edu.ec	<1%
28	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo on 2023-12-07	<1%
29	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Cajamarca on 2026-10-26	<1%
30	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Cajamarca on 2026-08-27	<1%
31	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-20	<1%
32	Internet repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
33	Trabajos del estudiante Universidad Andina del Cusco on 2026-05-13	<1%
34	Internet dspace.unitru.edu.pe	<1%
35	Internet repositorio.unap.edu.pe	<1%
36	Publicación Quispe Apaza, Ignacio Jose. "Competencias digitales y desempeño académico en l...	<1%
37	Trabajos del estudiante Unidad Titulacion on 2025-10-22	<1%
38	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2025-07-31	<1%
39	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2025-10-24	<1%



40 Internet
repositorio.udec.cl <1%

41 Internet
repositorio.unac.edu.pe <1%

42 Internet
repositorio.unc.edu.pe <1%

43 Internet
repositorio.upci.edu.pe <1%

turnitin Página 6 de 56 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:649938023

X

DEDICATORIA

Este logro en primer lugar le agradezco a Dios, por guiar mis pasos, brindarme fortalezas en todo momento, de igual manera agradezco a mis padres, por todo su apoyo incondicional, a mis amigos y a toda mi familia que han sido muy importantes en todo este proceso. Por último, gracias a todos los que creyeron y confiaron en mí, me motivaron a seguir adelante, a todos ustedes le dedico este logro.

Jhenn Kenner

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y familiares, por ayudarme en todo este tiempo, a Dios por iluminar mi camino y darme las fortalezas necesarias en esta etapa de mi vida, su guía ha sido mi mayor motivo de seguir adelante con perseverancia. De igual manera agradezco a mi asesor Dr. Aguilar Chuquizuta, Darwin, por brindarme su apoyo y conocimiento de comienzo a fin.

Jhenn Kenner

ÍNDICE

ÍNDICE VII
INDICE DE TABLAS VIII
ÍNDICE DE ANEXOS IX
RESUMEN X
ABSTRACT XI
I. INTRODUCCIÓN 12
II. REVISIÓN DE LITERATURA 18
2.1. Base teórico – científicas 18
2.1.1. Competencias digitales 18
2.1.2. Desempeño laboral 21
2.2. Antecedentes 24
2.3. Definición de términos básicos. 31
III. MATERIALES Y MÉTODOS 33
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis 33
3.2. Población, muestra y muestreo 34
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de correlación 36
3.4. Procesamiento y análisis de datos 38
3.5. Validez y análisis de confiabilidad 39
3.6. Hipótesis 40
3.7. Definición y operacionalización de variables 42
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
4.1 . Resultados 45
4.2 . Discusión 52
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 60
IX. ANEXOS 68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento 39
Tabla 2. Confiabilidad de la variable CD 40
Tabla 3. Confiabilidad de la variable DL 40
Tabla 4. Dimensiones e indicadores de la variable competencias digitales 42
Tabla 5. Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral 43
Tabla 6. Nivel de influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral. 45
Tabla 7. Nivel de influencia de las habilidades de información en el desempeño laboral de los docentes nombrados. 46
Tabla 8. Nivel de influencia de trabajar con ordenadores en el desempeño laboral de los docentes nombrados. 46
Tabla 9. Nivel de influencia de la gestión de análisis de datos digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados. 47
Tabla 10. Prueba de normalidad 48
Tabla 11. Correlación entre la variable competencias digitales y desempeño laboral en los docentes nombrados 48
Tabla 12. Correlación entre la dimensión habilidades de información y las variables desempeño laboral en los docentes nombrados 49
Tabla 13. Correlación entre la dimensión trabajar con ordenadores y la variable desempeño laboral en los docentes nombrados 50
Tabla 14. Correlación entre la dimensión gestión y análisis de datos digitales y la variable desempeño laboral en los docentes nombrados 51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia 69
Anexo 2. Matriz de operacionalización 70
Anexo 3. Solicitud de Autorización para Ejecución de Tesis 72
Anexo 4. Solicitud de Aceptación para Ejecución de Tesis 73
Anexo 5. Cuestionario de la variable competencias digitales 74
Anexo 6. Cuestionario de la variable desempeño laboral 77
Anexo 7. Certificación 80
Anexo 8. Análisis de confiabilidad de la variable Competencias digitales 81
Anexo 9. Análisis de confiabilidad de la variable Desempeño laboral 83
Anexo 10. Validación de expertos 85

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025. Se utilizo una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se recolectaron los datos mediante encuesta la población estuvo conformada por 171 docentes nombrados, a quienes se le aplico un cuestionario estructurado y validado. Los resultados se obtuvieron a través de un análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho spearman, se evidencio una correlación positiva y significativa entre las competencias digitales y el desempeño laboral, con un Rho spearman de 0.579 y una significancia bilateral de p = 0.000 (< 0.01). Por lo tanto, el coeficiente de determinación (($\boldsymbol{R^2}$ = 0,579), Lo que nos indica que un 33% de variabilidad de influencia de la variable competencias digitales sobre el desempeño laboral, ha impactado de forma irrelevante, lo que indica que se observa un cambio significativo donde la entidad viene invirtiendo en la tecnología. Por lo tanto, se concluyó que mientras los docentes manejen de forma eficiente las competencias digitales en sus labores, el desempeño laboral será mas efectivo, de tal manera que contribuirá al crecimiento de la universidad y la enseñanza hacia los estudiantes.

Palabras claves: Competencias digitales, desempeño laboral, docentes nombrados, gestión academica.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the influence of digital competencies on the job performance of tenured professors at the National University of Tumbes, 2025. A quantitative, descriptive–correlational methodology was used, with a non-experimental and cross-sectional design. Data were collected through a survey applied to a population of 171 tenured professors, using a structured and validated questionnaire. The results were obtained through statistical analysis using Spearman's Rho coefficient. A positive and significant correlation was found between digital competencies and job performance, with a Spearman's Rho of 0.579 and a bilateral significance of $p = 0.000$ (< 0.01). Therefore, the coefficient of determination ($R^2 = 0.579$) indicates that 33% of the variability in the influence of digital competencies on job performance had an irrelevant impact, which suggests a significant change as the institution has been investing in technology. Consequently, it was concluded that the more efficiently professors manage digital competencies in their duties, the more effective their job performance will be, thereby contributing to the growth of the university and the quality of teaching provided to students.

Keywords: Digital competencies, job performance, tenured professors, academic management.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto académico crecientemente influenciado por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), la adquisición y aplicación de habilidades digitales por parte de los colaboradores universitarios se ha dirigido como un elemento crucial para la eficiencia organizacional y el desempeño de los objetivos institucionales.

Según Anticona et al. (2024), indica que la incorporación de habilidades tecnológicas puede potenciar de manera significativa el desempeño, la empleabilidad y la sostenibilidad económica. Sin embargo, investigaciones realizadas en Europa y América Latina subrayan la manera en que instrumentos digitales, la inteligencia artificial y las plataformas colaborativas, entre otras cosas, están cambiando la forma en que las empresas trabajan y generan ingresos. Por otro lado, un informe de EDO (2025) en Perú el “53,3% de los empleos requerirían competencias digitales, siendo las más requeridas la búsqueda de información en internet (174 mil 621 puestos) y el uso de correo y aplicaciones básicas (144 mil 960 puestos)”.

El crecimiento del desempeño laboral en gran parte de los países de la OCDE en 2023 ha revolucionado, con una tasa promedio de crecimiento de cercana al 1,4% que se asemeja al promedio a largo plazo del año 2001 a 2019, se estima que el desempeño laboral tendrá un incremento del 1,5% en Europa y un 1,8% en Asia (OCDE, 2024). Por otro lado, Salazar (2023), en su revista nos comenta que ha “Se ha identificado una relación positiva y significativa entre la vocación de servicio y el

desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica en el año 2022".

Según Hizam (2021), Un estudio realizado en las universidades en Malasia, en el cual se encuestaron 238 educadores de diferentes departamentos, revelo que todos los componentes de competencia digital contribuyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de las tareas de los educadores. Sin embargo, una investigación realizada por Medina-esquivel et al., (2024), en un organismo público peruano determina que las competencias digitales explican un notable 24.9% de la variabilidad en el desempeño laboral de los servidores públicos.

En ese sentido, esta investigación se plantea como problema general: ¿De qué manera las competencias digitales influyen en el desempeño laborar de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025? y como objetivo general: Determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral en los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Por lo tanto, esta tesis tiene como objetivo demostrar cómo las competencias digitales se establecen como un elemento crucial en el desempeño laboral de los colaboradores de la Untumbes, sugiriendo una perspectiva integral que facilite reconocer oportunidades de mejora y reforzar la educación digital universitaria en el entorno regional de Tumbes.

A través del planteamiento escrito también se formula la siguiente problemática, en el contexto global, la digitalización ha ocasionado una rápida transición de los procesos de enseñanza hacia ambientes virtuales, lo que ha originado tanto posibilidades como retos.

Según Figueiredo (2023), nos comenta que el 80% de las organizaciones en América Latina experimentan obstáculos para cubrir vacantes en sectores tecnológicos, atribuibles a la escasez de empleados con habilidades digitales

avanzadas. Esta insuficiencia incide directamente en la productividad, dado que restringe la habilidad para innovar y operar de manera eficaz en contextos digitales. Por otro lado, estudios en Perú, el 79% de las principales empresas del país tienen problemas para cubrir sus puestos de trabajo digitales. La pandemia ha acelerado la transformación digital, y las empresas no han estado al margen de este proceso (RPP, 2022).

Una investigación realizada por Harter (2025), nos inidca que el compromiso de los trabajadores en Estados Unidos llego a su nivel mas bajo en una década en el 2024, tan solo con el 31% de sus trabajadores comprometidos en sus tareas, por lo tanto se ve afectado en el desempeño laboral.En cambio, Antonio et al. (2023), en su revista nos indica que el desempeño laboral de todos los servidores públicos es de un 54,2% buenos, un 10,4% regular y un 35,4% bajo, siendo prioritario mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Lambayeque, Perú, mediante el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades profesionales.

Según Mankevich (2023), en su articulo menciona que investigaciones en suecia en el transcurso de 2006-2020, subrayan la importancia de habilidades digitales para el éxito de las entidades, sin embargo, escasas investigaciones han revelado la situacion actual de las demandas de habilidades degitales en el sector publíco, lo cual afecta el desmepeño laboral. Regalado (2023), en una investigación realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleto (MTPE) indica que el 75% de las empresa sen perú enfrentan obstaculos para la contratación de empleados con habilidades digitales apropiadas, este problema se ve reflejado en su desempeño laboral de tal manera es crucial elevar la productividad.

La Untumbes no es ajena a estos retos, la universidad ha integrado múltiples iniciativas para fomentar el uso de las (TIC) en la educación, sin embargo, también existen restricciones en la capacitación de sus colaboradores en habilidades

digitales, esto impacta que un porcentaje considerable de empleados carece de estas habilidades, lo que repercute de manera desfavorable en su productividad laboral.

El fortalecimiento del desarrollo de competencias digitales no solo potenciará la eficiencia operativa, sino que también favorecerá el avance académico y la adaptación de la institución a los desafíos emergentes de la era digital. Por lo tanto, las competencias digitales en la productividad laboral son de suma importancia para conocer las problemáticas que afectan a los colaboradores en su desempeño laboral, de tal manera se busca determinar su impacto de competencias digitales en la productividad laboral en los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Ante esta situación problemática se formula el problema general ¿De qué manera las competencias digitales influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?, Así mismo se desprenden los siguientes problemas específicos: 1. ¿De qué manera las habilidades de información influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?, 2. ¿De qué manera trabajar con ordenadores influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?, 3. ¿De qué manera la gestión y analices de datos digitales influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?

En la presenta investigación se busca extender los diferentes conocimientos en el campo de las competencias digitales aplicadas al desempeño laboral, a través de la implementación de bases teóricas y conceptuales pertinentes que faciliten la comprensión la conexión entre dichas competencias y el desempeño de los colaboradores. Se tomará en cuenta teorías y modelos reconocidos en la investigación de competencias digitales y desempeño laboral.

Desde una perspectiva metodológica este estudio posibilitará la implementación de diversas técnicas, métodos y procedimientos científicos con el objetivo de investigar el presente estudio es de enfoque cuantitativo, la investigación será aplicada, y el estudio es tipo descriptivo-correlacional, el diseño es no experimental transversal, con un muestreo no probabilístico además, esta investigación podría servir como modelo para que otros estudiantes o profesionales emprendan investigaciones análogas sobre competencias digitales y desempeño laboral, contribuyendo al conocimiento y optimizando el desarrollo de habilidades digitales en el contexto laboral.

En la parte práctica permitirá a la Universidad Nacional de Tumbes evaluar el nivel de las competencias digitales de los docentes nombrados y su influencia en el desempeño laboral, la cual nos va permitir formular estrategias de capacitación para potenciar las competencias digitales, incrementando la eficiencias, eficacia y productividad del personal, y fomentando el desarrollo institucional y la calidad de servicio, será de tu utilidad como base a investigaciones futuras vinculadas con el fortalecimiento de habilidades digitales y desempeño laboral.

En el ámbito económico, este estudio contribuirá a la optimización de los recursos financieros de la Universidad Nacional de Tumbes, al identificar conexión entre las habilidades digitales y el desempeño laboral de sus colaboradores. La posesión de datos exactos sobre estas variables permitirá la implementación de programas de capacitación más eficaces y centrados, previniendo gastos innecesarios en capacitación que no se adecuen a las necesidades reales del personal.

De acuerdo con el contexto social la presente investigación busca mejorar el entorno laboral y las interacciones entre los miembros de la Untumbes, fomentando habilidades digitales que promuevan la comunicación, el trabajo colaborativo y la resolución de problemas. Además, promoverá una cultura organizacional inclusiva y adaptada a las exigencias tecnológicas, lo que resultará beneficioso tanto para la institución universitaria como para la sociedad en su conjunto.

Por lo expuesto el presente estudio tiene como objetivo general determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025. Por lo consiguientes los objetivos específicos son los siguientes: 1. Describir la influencia de las habilidades de información en desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. 2.Conocer la influencia de trabajar con ordenadores en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. 3. Identificar la influencia de la gestión y análisis de datos digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Base teórico – científicas

2.1.1. Competencias digitales

Las competencias digitales son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes necesarias para el uso eficaz de las tecnologías digitales, con el propósito de buscar, evaluar, generar y transmitir información en diversos contextos, personales, educativos y profesionales.

Garzón (2024), nos comenta:

> “El término alfabetización tecnológica engloba la habilidad analítica y prudente de utilizar herramientas informáticas en contextos académicos, laborales y de ocio. Este campo comprende un conjunto exhaustivo de conocimientos teóricos, habilidades operativas, comportamientos conductuales y esquemas metodológicos que resultan esenciales para una interacción fluida con los entornos virtuales y plataformas de información” (p. 43).

Así mismo Escoda (2017), afirman:

> “La competencia tecnológica se refiere a la gestión reflexiva y consciente de los instrumentos de la informática, en el marco del conocimiento contemporáneo. Esta noción engloba la habilidad para descubrir, filtrar y procesar datos de forma meticulosa y sistemática, evaluando su fiabilidad,

> contrastando los hallazgos empíricos con los medios simulados y comprendiendo las interrelaciones existentes entre ellos” (p. 15).

Por otro lado, Porlán (2014) define:

> “El dominio de los entornos informativos incluye principios éticos, creencias, fundamentos teóricos, habilidades y actitudes que se dirigen al uso eficiente de dispositivos y plataformas en rojo. Esta característica hace más fácil encontrar, adquirir, organizar y utilizar datos con el fin de generar conocimientos” (p. 54).

Paucarchuco et al., (2021), Sotiene que “El fomento de habilidades tecnológicas en el contexto universitario constituye una exigencia esencial, cuya consolidación demanda una estructura robusta y articulada de alfabetización en herramientas de la información” (p. 17).

Actualmente las instituciones establecen las competencias digitales como un elemento fundamental. De tal manera, que se identifica una de las teorías de competencias digitales explicada por Siemens (2004), citado por Campos (2012), donde especifica que se entiende por la teoria del conectivismo, como el proceso de aprendizaje para la era digital, se refiere a comprender la aparición de esta nueva tendencia en un entorno social por la creación del valor economico mediante redes de inteligencia humana para generar conocimiento, la cual estudia la configuración de un nuevo contexto, en el que la tecnologia desempeña un papel relevante (p.112).

A raiz de esta teoria se dresprende las siguientes dimensiones comprendidas por Peiró (2024).

Dimensiones de competencias digitales

Las competencias digitales describen un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que ayuda a los trabajadores a desarrollarse de manera efectiva en

ámbitos tecnológicos. Según Peiró (2024), determina que las dimensiones de competencias digitales son las siguientes:

Habilidades de información: Las habilidades de información desempeñan un papel fundamental en el incremento de las habilidades para el aprendizaje y desarrollo profesional, es aplicable a todos los niveles de enseñanza y su aplicación se intensifica aún más. En la sociedad de la información, saber buscar, evaluar y utilizar la información se convierte en una nueva forma de alfabetizarse, Viviana (2008).

En el entorno de la dimensión “Habilidades de información” se compone de los indicadores como, recopilación de información, implica la identificación, localización, adquisición, almacenamiento, organización y análisis de información digital, evaluando su propósito y pertinencia para sus requerimientos académicos y profesionales, campo et al. (2016). Asi como seguimiento de información, busca la adquisicon de informacion de manera intencional y sistematica, para continuar con proceso de constante aprendizaje, GTTA (2022). Analisis de datos comprende operaciones diversas en las que el investigador se somete a determinar datos ya sean cauntitativos o cualitativos, dependiendo del enfoque de su investigación, Peña (2017).

Trabajar con ordenadores: Tiene un papel crucial, contribuyendo principalmente a la competencia digital en la gestion de manejo de informacion, por lo contrario aporta escasamente en las habilidades de interracion con otros individuos para proporcionar ayuda o asistencia. La competencia especifica de la gestión de informacion se ve reforzada por la competencia digital vinculada en el uso de herramientas digitales para la colaboracion grupal, crear contendios y la enamuración problemas, Peiró (2024).

En el contexto de la dimension trabajar con ordenadores se compone de los siguientes indicadores como, herramientas digitales, son escenciales para facilitar las actividades que nos ayudan en el en el entendimiento de los contenidos de

experiencia educativa a traves de tabletas, telefonos y laptos, Cámara-Cuevas et al., (2022). Gestión de archivos, se encarga de organizar documentos utiles, realizandolo de manera clara y eficientes que facilite su busqueda cuando sea necesario, La Rotta (2019). Comunicación digital, se refleja por medio de sitios webs, correo electronicos, redes sociales y plataformas digitales, Utrans (2022).

Gestión y analisis de datos digitales: Las habilidades digitales integran el buen uso de las herramientas digitales, para investigar, analizar y comunicar, además de poder usar la tecnologia para colaborar y trabajar en grupo, tambien se enseñan habilidades para poder resolver problemas, que deben ser utiles para poder investigar y usar la información en linea de modo correcta y utíl, Garzón (2024).

En el ambito de la dimensión gestion y analisis de datos digitales contiene los distintos indicadores como, almacenar datos, se compone de una infraestructura tecnologica en el cual se organizan la informacion de manera ordenada y apropiada para obtener un procesamiento eficiente, Garcia-Alsina (2017). Procesar datos, es el aumento de la creacion de un sinnumero de volumenes de datos, fuentes de datos o origen y la generacion de la necesidad de su captura, almacenamiento y analisis para permitir el maximo beneficio para las instituciones u organizaciones, Aguilar (2013). Actualizar contenidos, es un proceso para mejorar los contenidos que ya existen, con el fin de aumentar su relevancia, calidad y efectividad, Winter (2025).

2.1.2. Desempeño laboral

Ruiz et al., (2023), explica que:

> “Es un elemento efectividad del capital humano es un pilar estratégico para complementar las metas institucionales. Fundamental para que una organización tenga gusto y alcance sus metas. Es decir, se refiere al grado en que los trabajadores satisfacen las expectativas y obligaciones establecidas, así como logran los resultados objetivos anteriores. Por tanto, el desempeño laboral está determinado por una mezcla de factores organizacionales e individuales, y su gestión eficaz necesaria prácticas y

> estrategias aplicadas para incentivar, desarrollar y recompensar el rendimiento excepcional de los trabajadores" (p. 22).

De acuerdo con Chiavenato (2007), "Se trata de una valoración sistemática del rendimiento individual en una posición específica y de su potencial para el desarrollo futuro. Cada evaluación constituye un procedimiento destinado a fomentar o valorar el valor, la excelencia y las características de un individuo" (p. 243).

Hernández (2018), nos señala que "se trata de un proceso que requiere planificación, dirección, control y, si es necesario, reconfiguración para satisfacer las demandas de los objetivos, metas y resultados que la estrategia empresarial plantea para el corto, mediano y largo plazo" (p. 9)

Por lo consiguiente Calle-Quezada et al., (2024), afirma que "se trata de un mecanismo destinado a optimizar y robustecer el capital humano de la organización. Facilitan la identificación de las fortalezas y debilidades del trabajador; además, ofrecen retroalimentación para optimizar su rendimiento" (p. 91).

Palmar et al., (2013) indica que:

> "Alude al desempeño de cada individuo que lleva a cabo su jornada laboral dentro de una entidad, el cual debe estar alineado con las demandas y requisitos de la organización, garantizando una eficiencia, eficacia y efectividad en la realización de las responsabilidades asignadas para la consecución de los objetivos establecidos, contribuyendo así al éxito organizacional" (p. 166).

El desempeño laboral se comprende como la eficiencia y eficacia en que los trabajadores realizan sus tareas para alcanzar los objetivos planteados. Por lo tanto, se relaciona con la teoría de desempeño laboral expuesta por Edwin Locke (1968), citado por Robbins (2004), la cual hace referencia a la teoria de la fijación de metas, el objetivo de esta, se refiere a que el trabajador debe esforzarse para lograr un mejor desempeño y hacer una retroalimencacion sobre los avances de las metas,

la cual ayuda a subsanar errores y enfocarse en los objetivos, donde los empleados tienen la oportunidad de competir por sus metas (p. 165).

A traves de esta teoria se desprende las diferentes dimensiones sostenidas por Garlaza et al. (2023).

Dimensiones de desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a cómo se mide la efectividad y la eficiencia de un empleado al realizar sus tareas y responsabilidades durante un tiempo específico. Según, Galarza et al. (2023), dispone que las dimensiones de desempeño laboral son las siguientes:

Productividad laboral: Se refiere a los resultados obtenidos con los recursos disponibles en el instante. Es importante destacar un concepto relacional conocido como la productividad organizacional, que se refiere a las obligaciones que cada departamento, área o institución asume para alcanzar los objetivos estratégicos, Galarza et al (2023).

En el entorno de la dimension productividad laboral, abarca diferentes indicadores como, calificación del personal, implica evidenciar que contamos con personal capacitado, lo que automaticamente significa que es un trabajador confiable, Martinez (2021). Cumplimiento de metas, es la motivación que tienen los empleados por las metas a futuro, de tal manera se relacionan con las actuales, Miramontes y Chavez (2021). Nivel del compromiso del trabajador, se refiere al grado de compromiso, dedicación y fidelidad que un empleado demuestra hacia la insitutución en la que se desempeña, Abigail y America (2024).

Eficacia laboral: Se define como la habilidad de una insititución u organización para alcanzar las metas, bajo condiciones establecidas. Tambien se refieren a la aceptación de desafios conforme al criterio propio, Murillo et al. (2023).

En el contexto de la dimension eficacia laboral, contiene los distintos indicadores como, resolución de problemas, se refiere el proceso a través del cual se identifica

una solución para un problema o incoveniente específico, Laoyan (2025). Cumplimiento de plazos establecidos, contribuyen a que el trabajo sea mas fácil al definir cuando deben hacerse las tareas, para que el equipo pueda planificar y organizar el trabajo correctamente, MacNeil (2025). Satisfacción al usuario, implica una evaluación subetiva del logro alcanzado por el sistema de información, Martin (2000).

Eficiencia laboral: Es la ejecución eficaz de tareas y metas planteadas de forma efectiva, minimizando el desperdicio y optimizando la utilizacion de los recursos disponibles. Ademas, la eficiencia laboral es un concepto que busca incrementar la productividad y el desemepeño organizacional mediante el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y materiales, Nación (2023).

En el ambito de la dimensión eficiencia laboral, indica los diferentes indicadores como, optimización recursos, es fundamental para optimizar la eficiencia y maximizar la utilización de los recurso disponibles, Abner (2024). Uso efectivo de tecnología, es escencial para aumentar la eficiencia y productividad, en un ambiente en constante cambio, Laguna (2024). Gestión de tareas, es un sistema estrategico creado para planificar, controlar y organizar las tareas de manera efectiva, VanZand, (2022).

2.2. Antecedentes

A nivel Internacional

Rodriguez-Jimenéz et al. (2022), en su investigación:

> Competencias digitales docentes y retos durante la pandemia COVID-19, su objetivo necesario diagnosticar la autopercepción de los docentes de una escuela secundaria de República Dominicana en relación al nivel de desarrollo de sus competencias digitales para afrontar los retos docentes emergentes durante la pandemia del COVID- 19. Este El estudio es de tipo no experimental, transaccional-descriptivo, estudio y estudio cuantitativo con

30con 30 educadores que respondieron los cuestionarios entregados. Educadores que respondieron los cuestionarios entregados. Los resultados relacionados con los datos generales sobre el nivel educativo, el campo de especialización y los años de servicio de los docentes muestran que los educadores tienen un nivel de formación satisfactorio. La mayoría (53,3 %) ha hecho estudios de posgrado en varias áreas de especialización, como parte de la estrategia 08.1.2 del Plan Estratégico de Educación que se centra en la formación continua de los docentes. En conclusión, parece Parece que la mayoríala mayoría profesores tiene un alto nivel de competencia digital en cuanto al uso y aprendizaje de la tecnología, así como en la metodología educativa a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). tener un alto nivel de competencia digital en cuanto al uso y aprendizaje de la tecnología, así como en la metodología educativa a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Sin embargo, la percepción es entre regular y alta en lo que respeta a la capacitación del profesorado en el uso de las tecnologías.

Uchubanda (2021), en sus tesis de maestría:

Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco, su objetivo general consiste en establecer la correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar, que constituye la zona cinco. La metodología adoptada consistió en un enfoque descriptivo, correlacional, no experimental y transversal con un enfoque cuantitativo, y se implementó en los 95 funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Miguel de Bolívar. Se obtuvieron resultados donde se identificó una evaluación significativamente positiva del clima organizacional y el desempeño laboral (rho de Spearman = 0,898). Para concluir, el clima organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento

laboral de los empleados, por lo que la entidad debe optimizar elementos como la motivación, el reconocimiento y la estabilidad laboral, con el objetivo de potenciar el rendimiento profesional.

Peralvo (2023), en su tesis:

> Clima laboral y desempeño laboral del personal de la coordinación general administrativa financiera de una institución pública en Quito – Ecuador, 2023, su objetivo principal es determinar si el clima laboral afecta al desempeño del personal de una institución pública de la ciudad de Quito-Ecuador. La metodología adoptada en esta investigación es cuantitativa, empleando un diseño no experimental, correlacional y transversal. El conjunto objeto de estudio estará compuesto por 49 funcionarios públicos, pertenecientes a la LOSEP de diversas direcciones (dirección de gestión documental y archivo, dirección financiera, dirección administrativa, dirección del talento humano), integrantes de la coordinación general administrativa financiera de una entidad pública en Quito, Ecuador. Los resultados derivados de la compensación de Pearson indicaron un valor de -0,1689, indicando una compensación positiva entre las variables examinadas. Por lo tanto evidencian un ambiente laboral predominantemente propicio, así como el rendimiento laboral, corroborando la hipótesis propuesta. Se proponen medidas para mitigar las pequeñas discrepancias con el objetivo de optimizar el ambiente laboral y fomentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. El estudio evidencia una evaluación positiva entre el ambiente laboral y el rendimiento de los funcionarios públicos.

A nivel Nacional

Quispe y Gamboa (2024), en su tesis:

> Competencias Digitales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Metropolitana, 2023, tiene como objetivo determinar la relación de las competencias digitales y el desempeño

de los colaboradores en los bancos de Lima Metropolitana 2023. La metodología de nuestra investigación es no experimental, ya que no se producirá ninguna alteración en las variables de estudio. En este estudio se tomó una muestra aleatoria simple con un nivel de confianza del 95%, lo que arrojóEn total, 380 personas de los cuatro bancos más representativos. A través de la implementación de pruebas estadísticas no paramétricas, como la Prueba Rho de Spearman. Se obtuvieron resultados obtenidos la cual señalan indican una calificación significativamente positiva de 0.741, lo cual evidencia una calificación directa y significativa entre las competencias digitales y el rendimiento laboral en el sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2023. BCP, BBVA Continental, Interbank y Scotiabank son los bancos participantes. La encuesta ha sido seleccionada, diseñada a partir de una escala de Likert. Por medio de ensayos estadísticos no paramétricos, como la Prueba Rho de Spearman. Sin embargo, los resultados nos señalan una valoración positiva significativa de 0.741, lo cual evidencia una valoración directa y significativa de las competencias digitales y el rendimiento laboral dentro del sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2023.

Shapiama y Rios (2023), en su tesis:

Percepción de las competencias digitales y la satisfacción laboral en los asesores comerciales de una entidad financiera, lima - 2023, abordo como objetivo determinar cómo se relacionan las competencias digitales con la satisfacción laboral en los asesores comerciales de una entidad financiera, Lima - 2023. Tomando en cuenta una categorización metodológica de naturaleza no experimental, cuantitativa y correlacional. Lima de la entidad financiera que se está investigando, que son 250 en total. cuestionario como herramienta de evaluación. Contaba con ítems de opción múltiple ordenados en escala ordinal (Likert). Los hallazgos mostraron, con un nivel de confianza del 95%, una relación entre las competencias digitales y la satisfacción

laboral (sig. igual a 0.000). Al hacer el cálculo, se encontró que había un total de 153 asesores comerciales, incluyendo a hombres y mujeres. esta compensación se caracterizó por ser débil, evidenciada por un coeficiente de compensación igual a 0.347. Para concluir, se aconseja a la entidad financiera continuar incorporando horas en programas de formación centrados en el uso de herramientas digitales, lo cual les permitirá optimizar sus tareas cotidianas. De este modo, los asesores comerciales experimentarán un incremento en su satisfacción laboral.

Franco (2022), en su investigación:

> Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19. Su objetivo es analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis de la Covid-19. La metodología de investigación adoptada no es experimental y aplicada, con enfoques cuantitativos y correlacionales. La población se constituye mediante muestreo censal, compuesto por un total de 55 trabajadores, de naturaleza no probabilística. Para la recopilación de datos, se utilizó la escala Likert. Los datos fueron validados por expertos y su confiabilidad se evaluó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando en un valor de 0.960 en la región de Asia, mientras que en Quilmaná, el resultado fue de 0.946. En ambas instancias, se supera el umbral de 0.7, lo que sugiere que el cuestionario es de alta confiabilidad. Los hallazgos de este estudio indican una compensación directa entre el clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados, con un nivel de significancia en ambos centros de 0.01 (<0.05), lo que evidencia una estrecha compensación entre las variables señaladas. la conclusión de que, a través de la aplicación de la prueba de Chi-cuadrado y la Regresión lineal, se dispone de pruebas suficientes para afirmar que el clima organizacional tiene un impacto positivo y es relevante

en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Inversiones Kevin Edu SAC. La conclusión está en línea con el análisis teórico que se realizó.

Vereau (2024), en su tesis:

> Relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la corporación a y g group s.a.c., trujillo, 2024, tiene como objetivo principal determinar la relación existe entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Corporación A y G Group S.A.C., Trujillo. Posee una orientación cuantitativa y un diseño no experimental. El alcance se caracteriza por ser descriptivo y correlacional. La población y la muestra serán compuestas, a través de la técnica sensacional, por la totalidad del personal que integra la población, es decir, por los 18 miembros del personal de la organización. El instrumento empleado es un cuestionario que comprende 20 ítems, con opciones de respuesta basadas en la escala Likert. La estimación lineal de Pearson fue utilizada para verificar cada una de las hipótesis formuladas. Se establece una evaluación significativa y elevada entre la comunicación organizacional y el rendimiento laboral en los empleados de Corporación A y G Group SAC, Trujillo, 2024. Se corrobora mediante el valor de r de Pearson de 0,739. Además, el valor p denota 0,000, lo que sugiere que la evaluación entre ambas variables es significativa.

A nivel Local

Mogollon y Noriega (2025)**,** en su tesis:

> Competencia digital y empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración Untumbes, 2021-2024, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la competencia digital en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la

Universidad Nacional de Tumbes, en el periodo 2021–2024. Utilizo una metodología de un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 200 egresados, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado validado. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando técnicas de estadística descriptiva e inferencial, aplicando el coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos mostraron una correlación positiva muy fuerte entre la competencia digital y la empleabilidad, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,924 y un valor de significancia bilateral de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que la relación es altamente significativa. Además, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,854$) sugiere que el 85,4% de la variabilidad en la empleabilidad puede ser explicada por el nivel de competencia digital. En conclusión, afirmo que competencia digital es un factor determinante en la empleabilidad, recomendando fortalecer la formación tecnológica, actualizar la malla curricular y establecer vínculos con empresas del sector digital.

Sarango Perez (2024), en su tesis:

Habilidades blandas y desempeño laboral en el trabajo gerencial del Gobierno Regional de Tumbes, 2023, el objetivo general fue determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en el trabajador gerencial del Gobierno Regional, Tumbes-2023. Se utilizó una metodología cuantitativa aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, con la muestra de 48 trabajadores gerenciales del Gobierno Regional. Para la obtención de datos se utilizaron métodos deductivos, inductivos y cuantitativos métodos. fueron utilizados. Se utilizó el método de encuesta, que se basó en dos cuestionarios sobre habilidades blandas y desempeño laboral. El análisis inferencial. Los resultados del análisis inferencial mediante la prueba paramétrica de Correlación de Pearson muestran que existe un trade -off entre las variables de habilidades blandas y desempeño laboral, con un valor

de p=0,992. la relación entre la autoconfianza y el desempeño laboral, se verá una evaluación significativa al establecer un valor de p=0.035. No hay clasificación para proactividad y desempeño laboral porque el valor de p es 0,340. En conclusión, las habilidades interpersonales y el desempeño laboral de los directivos de los gobiernos regionales están vinculados positivamente. El desempeño de los directivos de los gobiernos regionales está vinculado positivamente.

2.3. Definición de términos básicos.

Competencias digitales

"implican el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje en el trabajo y la participación en la sociedad, así como para interactuar con ellas" (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022).

Habilidades de información

"constituyen un conjunto de competencias interrelacionadas que implican la exploración reflexiva de la información, la comprensión de su producción y valoración, así como la utilización de dicha información para generar nuevo conocimiento y participar éticamente en comunidades de aprendizaje" (Association of College and Research Libraries, 2016).

Trabajar con ordenadores

Hulatt y Freitas (2024), nos comenta que "son habilidades esenciales que permiten el uso eficaz de herramientas digitales y tecnológicas para resolver problemas y mejorar la productividad en diversos contextos".

Gestión y análisis de datos digitales

Redman (2008), Explica que es una “Disciplina que abarca los procesos, políticas, estándares y herramientas necesarios para garantizar que los datos sean precisos, disponibles, coherentes y protegidos a lo largo de su ciclo de vida”.

Desempeño laboral

Sandoval et al. (2021), menciona que es el valor de un empleado para la organización se evalúa a través del desarrollo de actividades y comportamientos eficaces que, a su vez, impactan la productividad y el cumplimiento de metas y objetivos comunes.

Productividad laboral

Cabrera (2023), indica que “se trata de un indicador de desempeño y eficiencia laboral. La determinación de una correlación entre la duración de las jornadas laborales es intrincada, no solo debido al número de variables que inciden en ambas, sino también debido a su interdependencia, dado que ambas variables son interdependientes”.

Eficacia laboral

Rojas et al. (2017), sostiene que es la capacidad de una institución para alcanzar sus metas, teniendo en cuenta la eficiencia y los factores del entorno en el que se encuentran.

Eficiencia laboral

Rojas et al. (2017), afirma que es la capacidad que mide un sistema o sujeto económico puede alcanzar un objetivo específico utilizando la menor cantidad de recursos posible.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación será aplicada porque busca resolver problemas de forma inmediata.

El estudio es tipo descriptivo – Correlacional. Porque es un tipo de investigación que tiene como objetivo describir las características de un fenómeno y de tal manera estudiar la relación entre las 2 variables.

El enfoque será cuantitativo, en el cual Mohamed et al. (2023), nos señala que, “es un método de investigación que emplea técnicas numéricas y estadísticas para cuantificar y examinar los datos. El principio fundamental del enfoque cuantitativo es que las variables pueden ser medidas y se pueden establecer relaciones causales entre ellas”. (p. 52). Se utilizará una escala de Likert para medir y analizar los datos, y los procesos se llevarán a cabo mediante SPSS, que proporcionará los resultados estadísticos, incluyendo el valor P-valué y el coeficiente de Rho de Spearman, así como la tabla de frecuencias.

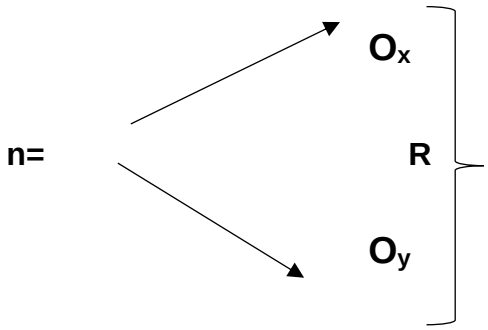
Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño de esta investigación es no experimental, transversal porque en la investigación no se manipulará las variables de estudios y los datos se obtendrán en un especifico momento.

Ramirez (2017), sostiene que los diseños no experimental y transversal son estudios en el cual no se manipularán las variables; por el contrario, se observan los hechos en un contexto natural. efectúa la recopilación de datos durante un breve lapso o en un momento específico (p. 84-85).

Diseño de contrastación de hipótesis: correlacional

n=



Dónde:

n= muestra
O_x = Competencias digitales
O_y = Desempeño laboral
R = Relación entre variables

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

Según Mohamed et al., (2023), nos dice “La población se define como el conjunto de individuos o componentes que exhiben atributos particulares y sobre los cuales se busca efectuar inferencias o generalizaciones”.(p. 70).

La población estuvó comprendida de un total de 307 docentes nombrados, de acuerdo con la base de datos recolectados en la Universidad Nacional de Tumbes. Así, facilitó la ejecución directa de la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral.

Muestra

De acuerdo con Mohamed et al., (2023), la muestra es el "Conjunto de individuos o componentes seleccionados de una población para su análisis científico. La muestra representa a la población, y los hallazgos de ella se utilizan para efectuar inferencias o generalizaciones acerca de la población." (p. 77).

Fórmula para poblaciones finitas:

$$\boldsymbol{n = \frac{z^2 pqN}{E^2(N-1) + z^2 pq}}$$

Donde:

- n = tamaño de la muestra
- N = tamaño de la población (307)
- Z = nivel de confianza (1.96 para un 95% de confianza)
- p = probabilidad de éxito (50% o 0.5, para maximizar la variabilidad)
- q = probabilidad de fracaso (50% o 0.5, complementario de p)
- e = margen de error permitido (5% o 0.05)

Cálculo:

Sustituyendo los valores en la fórmula:

$$\frac{(\mathbf{1.96})^2 \boldsymbol{x} (\mathbf{0.5})(\mathbf{0.5})(\mathbf{307})}{(\mathbf{0.05})^2(\mathbf{306}) + (\mathbf{1.96})^2(\mathbf{0.25})}$$

$$\boldsymbol{n = \frac{294.8428}{1.7254}}$$

$$\boldsymbol{n = 170.88}$$

Resolviendo:

1. $Z^2 = 3.8416$
2. $p \times q = 0.25$
3. $e^2 = 0.0025$

4. Numerador: 307 × 3.8416 × 0.25 = 294.9216

5. Denominador: 0.0025 × 306 + 3.8416 × 0.25 = 1.7254

n = 294.8428/ 1.7254≈ 170.88

Por lo tanto, el tamaño de la muestra es 171 personas (aproximado al entero superior).

Esta investigación estara constituida por 171 docentes nombrados.

Muestreo

Mohamed et al., (2023), la técnica del muestreo se emplea "en investigaciones para elegir un grupo de personas o elementos de una población con el propósito de adquirir información acerca de ella." (p. 73).

Utilizaremos un muestreo probabilístico; la encuesta se realizará a los 171 maestros nombrados que han sido escogidos para la muestra, empleando el cuestionario como instrumento para los colaboradores de la Universidad Nacional de Tumbes.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de correlación

Metodos

Según carrasco (2007), el metodo se "como los métodos, las modalidades, las vías o enfoques más idóneos para alcanzar los objetivos previamente establecidos" (p. 268).

Inductivo

Bernal (2006), señala que este método emplea el razonamiento para deducir conclusiones basándose en hechos específicos considerados válidos, con el propósito de llegar a conclusiones de carácter universal. El método comienza por analizar los hechos de manera individual. A partir de este análisis, se obtienen conclusiones universales que se exponen como leyes, principios o cimientos teóricos. (p. 56).

Deductivo

Bernal (2006), sostiene que se trata de un método de razonamiento que implica la inferencia de conclusiones generales a partir de premisas concretas. La metodología se centra en el análisis de postulados, teoremas, leyes y principios que son universales y cuya validez ha sido comprobada, con el fin de emplearlos en hechos o soluciones específicas. (p.56).

Analitico-Sintético

Bernal (2006), interpreta que “analiza los hechos descomponiendo el objeto de estudio en sus componentes individuales (análisis) y posteriormente los integra para un examen holístico e integral (síntesis)” (p.57).

Cuantitativo

Para Bernal (2006), argumenta que, "se basa en la cuantificación de las particularidades de los fenómenos sociales, lo que supone la derivación de un marco conceptual apropiado al problema examinado, junto con una serie de postulados que expresan relaciones deductivas entre las variables estudiadas" (p.57).

Técnicas

Según Mohamed et al., (2023) indican que las técnicas constituyen un proceso utilizado para la compilación de información pertinente para una investigación o estudio específico. Se dispone de una variedad de métodos para la recopilación de datos, incluyendo entrevistas, encuestas, observaciones, experimentos y análisis de documentos y registros existentes" (p.55).

Encuesta

Mohamed et al. (2023), plantea que la encuesta “constituyen un método estandarizado de interrogaciones escritas que se aplica a un conjunto de individuos. Se pueden administrar de manera presencial, telefónica o en línea” (p. 56).

Instrumentos

Mohamed et al. (2023), aluden al concepto de instrumentos como "instrumentos utilizados para la recolección de información o datos en un estudio o investigación". Estos instrumentos pueden abarcar cuestionarios, entrevistas, observaciones, escalas de medición y otros similares" (p. 56)

Ficha de observación

Mohamed et al., (2023) detallan que la ficha de observación se utiliza cuando el investigador tiene la intención de cuantificar, examinar y valorar un objetivo específico; es decir, adquirir datos sobre dicho objeto. Esta se emplea para examinar las circunstancias extrínsecas e intrínsecas de los individuos, junto con las actividades y emociones. (página 62).

Cuestionario

Paragua et al. (2022)**,** nos dice que el cuestionario “permite conocer las acciones, opiniones y pensamientos de los miembros de una muestra previamente definida, incluso pueden ser respondidos sin la presencia del encuestador” (p. 96).

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Tras la recolección de datos, dichos datos serán estructurados y presentados en una matriz tabular mediante el uso de una hoja de Excel. A continuación, se exportará una herramienta estadística, Statistical Product and Service Solutions (SPSS), que ofrecerá tablas de frecuencia e indicadores asociados con el Rho Spearman, que establecerá la correlación entre las dimensiones y sus respectivas variables analizadas. En última instancia, se utilizará el método P-valué, que facilitará la comprobación de la hipótesis, garantizando así la fiabilidad del estudio.

Análisis de datos

Posterior a la recolección de datos, se realizará la valoración de los hallazgos alcanzados, basándose en los objetivos particulares y el objetivo general de la investigación. Los hallazgos serán objeto de debate y contraste con el fundamento teórico y los precedentes previos, lo que facilitará la detección de coincidencias y contribuciones significativas para la resolución del problema. Por lo tanto, será viable verificar las hipótesis planteadas y determinar cómo las habilidades digitales inciden en el rendimiento laboral de los docentes designados de la Untumbes, en el año 2025.

3.5. Validez y análisis de confiabilidad

De acuerdo con lo que sostiene Mejia (2005), que el alfa de Cronbach es un instrumento de medición que requiere una única administración y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que la división de los componentes del instrumento de medición en dos mitades no es necesaria, simplemente se efectúa la medición y se establece el coeficiente correspondiente.

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento

Índice	Rango	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	]0.9, 1]
2	Muy bueno	]0.7, 0.9]
3	Bueno	]0.5, 0.7]
4	Regular	]0.3, 0.5]
5	Deficiente	]0, 0.3]

Nota: Tuapanta et al., (2017)

En ambas variables; competencias digitales y desempeño laboral, se tomará una prueba piloto de 50 usuarios de la empresa retail Supermercados Peruanos S.A, Tumbes).

Tabla 2: Confiabilidad de la variable CD

Alfa de Cronbach	N° de docentes nombrados
0.799364	50

Fuente: Anexo 8

Tabla 3: Confiabilidad de la variable DL

Alfa de Cronbach	N° de docentes nombrados
0.800846	50

Fuente: Anexo 9

3.6. Hipótesis

3.6.1. Hipótesis general

H_A: Las competencias digitales influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de la Universidad Nacional de tumbes 2025.

H_0: Las competencias digitales no influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de la Universidad Nacional de tumbes 2025.

3.6.2. Hipótesis especificas

Hipótesis especifica 1

H_A: Las habilidades de información influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

H_0: Las habilidades de información no influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Hipótesis especifica 2

H_A: Trabajar con ordenadores influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

H_0: Trabajar con ordenadores no influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Hipótesis especifica 3

H_A: La gestión y análisis de datos digitales influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

H_0: La gestión y análisis de datos digitales no influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

La hipótesis se constatará mediante el P-valué:

Si P – valué <0.05 Se aprueba la hipótesis alterna

Si P – valué >0.05 Se aprueba la hipótesis nula

3.7. Definición y operacionalización de variables

Variable 1: Competencias digitales.

Definición conceptual

Las competencias digitales se conceptualizan también como un conjunto de habilidades esenciales para un aprendizaje significativo, reflexivo y colaborativo, y se asocian con el pensamiento complejo y el constructivismo, (Adarme et al., 2018).

Tabla 4:

Dimensiones e indicadores de la variable competencias digitales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Habilidades de información	Recopilación de información Seguimiento de información Análisis de datos	1,2,3	(TED=1), (ED=2), (I=3), (DA=4), (TDA=5).
Trabajar con ordenadores	Herramientas digitales Gestión de archivos Comunicación digital	4,5,6	(TED=1), (ED=2), (I=3), (DA=4), (TDA=5).
Gestión y análisis de datos digitales	Almacenar datos Procesar datos Actualizar contenidos	7,8,9	(TED=1), (ED=2), (I=3), (DA=4), (TDA=5).

Fuente: Anexo 2

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones y la conducta de los trabajadores, tanto en el ámbito profesional y técnico, comprendiendo aspectos interpersonales de los empleados, y el trabajo en conjunto dentro de una institución, (Garcia et al., 2017).

Tabla 5:

Dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Productividad laboral	Calificación del personal Cumplimiento de metas Nivel del compromiso del trabajador	1,2,3	(TED=1), (ED=2), (I=3), (DA=4), (TDA=5).
Eficacia laboral	Resolución de problemas Cumplimiento de plazos establecidos Satisfacción al usuario	4,5,6	(TED=1), (ED=2), (I=3), (DA=4), (TDA=5).
Eficiencia laboral	Optimización de recursos Uso efectivo de tecnología Gestión de tareas	7,8,9	(TED=1), (ED=2), (I=3), (DA=4), (TDA=5).

Fuente: Anexo 2

3.7.1. Operacionalización de la variable

Variable 1: Los datos se obtendrán a través de un cuestionario estructurado en base a las dimensiones: habilidades de información, trabajar con ordenadores y gestión y análisis de datos digitales y sus indicadores. En el cual se empleará la escala de Likert con 5 alternativas Totalmente de acuerdo (TDA):5; De acuerdo (DA):4; Indeciso (I): 3; En desacuerdo (ED): 2; Totalmente en desacuerdo (TD):1.

Variable 2: Los datos se obtendrán a través de un cuestionario estructurado en base a las dimensiones: productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral y sus indicadores. En el cual se empleará la escala de Likert con 5 alternativas Totalmente de acuerdo (TDA):5; De acuerdo (DA):4; Indeciso (I): 3; En desacuerdo (ED): 2; Totalmente en desacuerdo (TD):1.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el siguiente capitulo se presentará la información obtenida de los docentes nombrados que colaboraron en la investigación. Sus respuestas, reunidas en encuestas elaboradas y validadas brindan una perspectiva actual de como las competencias digitales influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados.

4.1. Resultados

Tabla 6:

Nivel de influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral.

		Competencias Digitales		Desempeño Laboral	
Niveles	Puntuación	N° ENC	%	N° ENC	%
Bajo	12 - 27	1	0%	0	0%
Medio	28 - 43	39	23%	25	15%
Alto	44 - 60	131	77%	146	85%
Total		171	100%	75	100%

Fuente: Encuesta Aplicada

Al observar los resultados que se evidencian en la tabla N° 6 de un total de 171 docentes nombrados, se evidencia que un 77% se ubican en un nivel alto, así mismo un 23% presentan un nivel medio, y en último lugar el 0% se encuentra en el nivel bajo. Por lo tanto, estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes tienen altas competencias digitales, y tienen buen manejo de herramientas tecnológicas para la enseñanza, la comunicación académica y la gestión de la información. Este alto grado de competencia demuestra que los profesores incorporan las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en su práctica y en su desempeño laboral.

Tabla 7:

Nivel de influencia de las habilidades de información en el desempeño laboral de los docentes nombrados.

	Dimensión habilidades de información			Variable Desempeño Laboral		
Niveles	Puntuación	N° ENC	%	Intervalo	N° ENC	%
Bajo	4 - 8	3	2%	12 - 27	0	0%
Medio	9 - 14	44	25%	28 - 43	25	15%
Alto	15 - 20	124	73%	44 - 60	146	85%
Total		171	100%		171	100%

Fuente: Encuesta Aplicada

Los hallazgos encontrados en la tabla N°7 de un total de 171 docentes nombrados encuestados podemos visualizar que en la dimensión 1 habilidades de información, encontramos un 73% en el nivel alto, así mismo, un 25% en el nivel medio y por último un 2% percibe el nivel bajo. Estos resultados reflejan que gran parte de los docentes han desarrollado las habilidades de información debido a las exigencias de SUNEDU, en materia de estrategias de enseñanza y poder adaptarse al contexto digital.

Tabla 8:

Nivel de influencia de trabajar con ordenadores en el desempeño laboral de los docentes nombrados.

	Dimensión trabajar con ordenadores			Variable Desempeño Laboral		
Niveles	Puntuación	N° ENC	%	Intervalo	N° ENC	%
Bajo	4 - 8	2	1%	12 - 27	0	0%
Medio	9 - 14	38	22%	28 - 43	25	15%
Alto	15 - 20	131	77%	44 - 60	146	85%
Total		171	100%		171	100%

Fuente: Encuesta Aplicada

Por lo consiguiente los resultados en la tabla N°8 de un total de 171 docentes nombrados encuestados, se puede observar que en la dimensión 2 trabajar con ordenadores, podemos observar que un 77% se ubica en el nivel alto, un 22% en el nivel medio y por último un 1% percibe el nivel bajo. Estos resultados nos indican que en la mayoría de los docentes posee buenas competencias en el manejo de ordenadores, lo cuales permite desarrollar con eficacia sus actividades. Así mismo

este dominio tecnológico es parte de la formación que requiere la profesión, fortaleciendo su desempeño laboral, mientras tanto un porcentaje diminuto de docentes, no utilizan en gran medida el ordenador, debido a factores, como la edad y la disrupción digital.

Tabla 9:

Nivel de influencia de la gestión de análisis de datos digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados.

	Dimensión gestión y análisis de datos d.			Variable Desempeño Laboral		
Niveles	Puntuación	N° ENC	%	Intervalo	N° ENC	%
Bajo	4 - 8	0	0%	12 - 27	0	0%
Medio	9 - 14	31	18%	28 - 43	25	15%
Alto	15 - 20	140	82%	44 - 60	146	85%
Total		171	100%		171	100%

Fuente: Encuesta Aplicada

Podemos observar que en la tabla N° 9 de un total de 171 docentes nombrados, se aprecia en la dimensión gestión y análisis de datos digitales, se evidencia que un 82% se encuentran en un nivel alto, por otro lado, un 18% se ubican en el nivel medio, y en último lugar el 0% se encuentra en el nivel bajo. Por lo consiguiente estos resultados nos revelan que los docentes nombrados presentan un excelente dominio en la gestión y análisis de datos digitales, mostrando habilidades para el uso de herramientas tecnológicas para la interpretación de datos y la toma de decisiones. Además, estos datos revelan que los docentes están integrando recursos digitales en su práctica profesional, enriqueciendo su práctica pedagógica y administrativa. Por otro lado, una minoría todavía se encuentra en un nivel medio, por lo que se deben seguir fomentando capacitaciones tecnológicas para mejorar sus habilidades digitales.

Tabla 10:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tecnologías Emergentes	,077	171	,015	,957	171	,000
Posicionamiento De Marca	,084	171	,005	,955	171	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada usando Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk demostró que las variables de competencia digital y desempeño laboral tienen valores de $p < 0.05$. De acuerdo a Kenney y Hoyle, se rechaza la hipótesis nula de normalidad por parte de los datos implicaría que no está distribuidos de manera normal y, por ende, se deben utilizar pruebas no paramétricas para el análisis inferencial.

Par la hipótesis general

H_A: Las competencias digitales influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de la Universidad Nacional de tumbes 2025.

Tabla 11:

Correlación entre la variable competencias digitales y desempeño laboral en los docentes nombrados

			Competencias Digitales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

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

Fuente encuesta

En la tabla 11, al hacer un análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman dio como resultado (R= 0.579**), con una significancia bilateral de p = 0.000 (< 0.01). La intensidad de la relación es baja, pero la significancia estadística (p < 0.01) permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a). Por lo tanto, la aplicación de habilidades de información, trabajar con ordenadores y gestión y análisis de datos digitales influye de manera directa y significativa en la productividad laboral, eficiencia laboral y eficacia laboral. Por otro lado el signo positivo de la correlación nos dice que, a mayor nivel de competencias digitales, es mejor su desempeño laboral de los docentes. Por lo tanto, se plantea el factor de determinación ($\boldsymbol{R^2}$ = 0,579** = 0.33, Lo que representa un 33% de variabilidad de influencia de la variable competencias digitales sobre el desempeño laboral, ha impactado de forma irrelevante, lo que indica que se observa un cambio significativo donde la entidad viene invirtiendo en la tecnología).

Hipótesis especifica 1

H_A: Las habilidades de información influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Tabla 12:

Correlación entre la dimensión habilidades de información y las variables desempeño laboral en los docentes nombrados

			Habilidades de Información	**Desempeño Laboral**
Rho de Spearman	Habilidades de información	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

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

Fuente encuesta

Al mirar en la tabla 12, se hace un análisis estadístico usando el coeficiente de correlación Rho de Spearman dio como resultado (R = 0.556**) con una significancia bilateral de p = 0.000 (<0.01). Estos resultados demuestran que existe correlación estadísticamente significativa entre las habilidades de información y el desempeño laboral. La fuerza de la relación es moderada y positiva, por lo tanto, las habilidades de información influyen en el desempeño laboral, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). En la práctica, esto implica que el dominio de herramientas tecnológicas de búsqueda, selección y organización de la información por parte de los docentes es un factor que condicione su productividad, eficiencia o eficacia profesional. Por lo consiguiente, planteamos el factor de determinación ($\boldsymbol{R^2}$ = 0,556** = 0.31, el cual representa un 31% de variabilidad de influencia de la dimensión habilidades de información sobre el desempeño laboral, esto significa un impacto positivo de esta competencia en el contexto académico).

Hipótesis especifica 2

H_A: Trabajar con ordenadores influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Tabla 13:

Correlación entre la dimensión trabajar con ordenadores y la variable desempeño laboral en los docentes nombrados

			Trabajar con Ordenadores	**Desempeño Laboral**
Rho de Spearman	Trabajar con ordenadores	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,552**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	171	171

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

Fuente encuesta

En la tabla 13, al observar el análisis estadístico con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se obtuvo (R = 0.552**), con significancia bilateral p = 0.000 (< 0.01). Estos resultados demuestran que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la variable trabajar con ordenadores y el desempeño laboral. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a), demostrando que trabajar con ordenadores sí afecta directamente al desempeño laboral. El sentido positivo de la correlación nos dice que a medida que los profesores hacen un uso más frecuente y diestro de los ordenadores en el trabajo académico y administrativo, mejor será su rendimiento laboral. Esto resulta en mayor eficiencia, organización y productividad en el trabajo diario. Por otro lado, el coeficiente de determinación ($r^2 = 0.552^2 = 0.30$) indica que sólo el 30% de la variabilidad del desempeño laboral se justifica por trabajar con ordenadores, la significancia estadística muestra que el uso de ordenadores sí influye positivamente, por lo que hay que fortalecer las competencias tecnológicas para mejorar los resultados laborales de los docentes.

Hipótesis especifica 3

H_A: La gestión y análisis de datos digitales influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

Tabla 14:

Correlación entre la dimensión gestión y análisis de datos digitales y la variable desempeño laboral en los docentes nombrados

	Gestión y análisis de datos digitales	**Desempeño Laboral**

Rho de Spearman	Gestión y análisis de datos digitales	Coeficiente de correlación		1,000	,547**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		171	171
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,547**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		171	171

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

Fuente encuesta

En la tabla 14 se muestra el análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de (R = 0.547**) con significancia bilateral p = 0.000 (< 0.01). Esto muestra que hay una correlación positiva y significativa, entre la gestión y el análisis de datos digitales y el desempeño laboral docente. En otras palabras, mientras más hagan uso de instrumentos digitales para organizar, interpretar y analizar información, mejor será el desempeño laboral. El coeficiente de determinación ($r^2 = 0.547^2 = 0.29$) muestra que solo el 29% de la variabilidad del desempeño laboral se puede atribuir al uso de la gestión y análisis de datos digitales. Este porcentaje demuestra que la competencia digital en este campo apoya a fortalecer las prácticas laborales, sobre todo en cuestiones relacionadas con la productividad y eficiencia laboral docente.

4.2. Discusión

En cuanto a los resultados obtenidos se determinó que en la tabla 6, nos indica que el 77% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto y el 85% también se sitúa en un nivel alto en el desempeño laboral, lo cual se evidencia una relación proporcional entre ambas variables, mostrando que el uso de competencias digitales influye en el desempeño laboral de los docentes nombrados, así mismo en la tabla 11, del análisis estadístico, se obtuvo una relación positiva y significativa entre las variables competencias digitales y el desempeño laboral (p= 0.579**, p <0.000), dando valor a la hipótesis general de esta investigación. La correlación fuerte señala una relación moderada, esto significa que, aunque hay otros

elementos que pueden influir en el rendimiento laboral de los profesores, las habilidades digitales contribuyen significativamente al mejoramiento de sus tareas académicas. Este patrón concuerda con la demanda creciente de incorporar tecnologías en los procesos de enseñanza, particularmente en universidades donde se necesita una constante actualización y un manejo digital para atender las exigencias.

Estos resultados se ven reforzados por los diferentes autores como paucarchuco et al. (2021) sostiene que “las competencias digitales son saberes y capacidades de carácter tecnológico las que deben ser gestadas en primer orden a nivel de la educación superior y que, además, deben tener como sustento una red de elevada complejidad en la alfabetización tecnológica”. Así mismo Hernández (2018) nos señala que el desempeño laboral “es un proceso que debe planearse, dirigirse, controlarse y, en su momento, rediseñarse para que responda a las exigencias de los objetivos, las metas y los resultados que contempla la estrategia del negocio en el corto, mediano y largo plazo”

Estos resultados coinciden con lo que se identificó en la investigación de Quispe y Gamboa (2024), que también confirmaron una correlación positiva y significativa ($\rho = 0.741$) entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los trabajadores del sector bancario en Lima Metropolitana. A pesar de que su coeficiente fue más elevado, los dos estudios concuerdan en que el fortalecimiento de las habilidades digitales mejora el desempeño laboral, sin importar el contexto: ya sea en la industria financiera o en el campo educativo a nivel universitario. La comparación muestra que, en empresas privadas e instituciones académicas, la digitalización ha pasado de ser una herramienta opcional a ser un componente esencial para la productividad y el rendimiento del personal.

En el caso de la Universidad Nacional de Tumbes se evidencia que los maestros que tienen habilidades en plataformas educativas, sistemas de gestión académica, herramientas digitales y recursos tecnológicos encuentran más fácil planificar, llevar a cabo y medir procesos formativos. Esto se traduce directamente en una optimización de la comunicación con los alumnos, una adaptación más efectiva a

los entornos virtuales y un aumento de la eficiencia. Por lo tanto, los resultados enfatizan la necesidad de seguir potenciando las habilidades digitales como un enfoque fundamental para aumentar la calidad de la educación y establecer un rendimiento laboral que esté a la altura de las exigencias tecnológicas actuales.

En la tabla 7, se evidencio que la dimensión habilidades de información, nos señala que el 73% de los docentes encuestados se encuentran en el nivel alto y el 85% también se encuentran en el nivel alto en el desempeño laboral, Esto demuestra una tendencia constante donde el manejo de técnicas para buscar, gestionar y usar información ayuda significativamente a mejorar la eficiencia profesional docente. De igual manera en la tabla 12, en el análisis estadístico correlacional se identificó una correlación positiva y significativa entre las habilidades de información y el desempeño laboral ($\rho = 0.556^{**}$; $p < 0.000$). Este valor muestra una relación moderada, lo que significa que a pesar de que el rendimiento del docente puede estar afectado por otros elementos personales e institucionales, las habilidades de información son un elemento fundamental para alcanzar niveles laborales satisfactorios.

Los Hallazgos se ven reforzado por el enfoque de viviana (2008), indica que las habilidades de información desempeñan un papel fundamental en el incremento de las habilidades para el aprendizaje y desarrollo profesional, es aplicable a todos los niveles de enseñanza y su aplicación se intensifica aún más. En la sociedad de la información, saber buscar, evaluar y utilizar la información se convierte en una nueva forma de alfabetizarse.

Los siguientes resultados guardan concordancia con el estudio de Shapiama y Ríos (2023), quienes determinaron que existe una relación significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral de asesores comerciales en Lima, también con un nivel de significancia de $p = 0.000$. Aunque su coeficiente (0.347) se contrasta menor al obtenido en la presente investigación, ambos estudios están de acuerdo en que el dominio de competencias digitales incluyendo las relacionadas con la habilidad de información tiene un efecto directo sobre la calidad del desempeño o la satisfacción laboral. La comparación muestra que la habilidad de

gestionar información por medio de herramientas digitales es fundamental para incrementar la productividad y cómo se percibe el trabajo, tanto en contextos educativos como en el sector financiero.

En la tabla 8, se evidenció que la dimensión trabajar con ordenadores nos indica que el 77% de los docentes encuestados presentan un nivel alto, mientras que el 85% alcanza un nivel alto en desempeño laboral, esto demuestra una tendencia consistente en la gestión eficaz de las herramientas tecnológicas está directamente relacionada con un mejor rendimiento laboral. Por otro lado, en la tabla 13, el análisis estadístico con coeficiente Rho spearman correlacional (p= 0.552**, p < 0.000), se evidencio una correlación positiva y significativa entre la dimensión trabajar con ordenadores y el desempeño laboral. Este coeficiente muestra una relación moderada, el dominio de las computadoras continúa siendo un factor clave para alcanzar un rendimiento eficaz y en línea con las exigencias actuales.

De tal manera estos resultados están alineados con Peiró (2024) nos comenta que trabajar con ordenadores tiene un papel crucial, contribuyendo principalmente a la competencia digital en la gestion de manejo de informacion, por lo contrario aporta escasamente en las habilidades de interracion con otros individuos para proporcionar ayuda o asistencia. La competencia especifica de la gestión de informacion se ve reforzada por la competencia digital vinculada en el uso de herramientas digitales para la colaboracion grupal, crear contendios y la enamuración problemas.

Estos resultados guardan coherencia con lo reportado por Uchubanda (2021), quien encontró una relación significativamente positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral (ρ = 0.898) en funcionarios públicos. A pesar de que las variables analizadas son diferentes, los dos trabajos concuerdan en que elementos vinculados con el rendimiento laboral y como la utilización de ordenadores tienen un impacto directo en el desempeño profesional. La comparación indica que mejorar los recursos y las condiciones laborales en instituciones públicas y ambientes educativos ayuda a aumentar el desempeño de los empleados.

En la siguiente tabla 9, se muestra que en la dimensión gestión y análisis de datos digitales, indica que 82% de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, luego el 85% alcanza un nivel alto en desempeño laboral, por lo tanto, los docentes con más capacidades para organizar, procesar e interpretar datos digitales suelen tener niveles más altos de rendimiento en sus trabajos. Por lo consiguiente en la tabla 14, el análisis estadístico, se obtuvo una correlación positiva moderada y significativa entra la dimensión gestión y análisis de datos digitales ($\rho = 0.547^{**}$; $p < 0.000$). otras palabras, los docentes que aumentan su habilidad para gestionar y analizar datos digitales suelen tener un mejor rendimiento en el trabajo, lo que permite aceptar la hipótesis específica propuesta.

En línea con los planteado por Garzón (2024), nos comenta que las habilidades digitales integran el buen uso de las herramientas digitales, para investigar, analizar y comunicar, además de poder usar la tecnologia para colaborar y trabajar en grupo, tambien se enseñan habilidades para poder resolver problemas, que deben ser utiles para poder investigar y usar la información en linea de modo correcta y utíl.

Los diferentes resultados se constrastan con la investigación realizada por Mogollon y Noriega (2025), se observan coincidencias significativas, pero con distintas magnitudes de relación. Los autores reportaron una correlación muy fuerte (Rho = 0,924) entre la competencia digital y la empleabilidad, lo que señala que el desarrollo de capacidades digitales avanzadas tiene un impacto significativo en las oportunidades laborales de los graduados. A pesar de que sus resultados muestran una fuerza más alta que la del estudio actual, los dos estudios coinciden en que las competencias digitales, incluyendo la habilidad para gestionar y analisar información, son un elemento crucial para el desempeño profesional, tanto en el campo docente como en el proceso de inserción laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Se determino que las competencias digitales tienen una influencia positiva en el desempeño laboral, esto se basa en el coeficiente Rho de Spearman que se obtuvo Rho = 0.579; con un nivel de significancia p = 0.000, lo que demuestra que existe una correlación moderada pero estadísticamente significativa entre las dos variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados sugieren que el fortalecimiento de las competencias digitales apoya a un mejor desempeño laboral en los docentes nombrados, por lo que se sugiere fomentar procesos permanentes de capacitación y actualización en herramientas tecnológicas para el trabajo académico.

2. De acuerdo con el objetivo específico 1, se evidencio que la dimensión habilidades de información influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral. Con un Rho= 0.556 y un nivel de significancia de p= 0.000, estos resultados indican que una gestión eficaz de la información mejora directamente el rendimiento profesional, por lo cual es relevante fomentar entornos institucionales que permitan acceder a los recursos informativos, utilizarlos de manera adecuada y actualizarlos constantemente.

3. Respecto al objetivo específico 2, se observó que la dimensiones trabajar con ordenadores ejercen una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral. Con un Rho= 0.552 y un nivel de significancia p=0.000, según los hallazgos, el uso constante de equipos informáticos potencia la realización eficiente de las labores docentes. Por este motivo, se estima apropiado seguir fomentando condiciones que faciliten el acceso y la gestión operativa de estos recursos tecnológicos.

4. En cuanto al objetivo específico 3, se identificó las dimensiones gestión y análisis de datos digitales influye de manera positiva y significativa. Con un coeficiente de rho= 0.542 y un nivel de significancia p=0.000, Los hallazgos demuestran que tener la capacidad de organizar y analizar información digital está vinculado con un mejor rendimiento en la enseñanza, ya que permite una toma de decisiones más efectiva y el desempeño eficaz de las tareas. En este contexto, es importante promover acciones que fomenten la utilización práctica de los datos digitales en las actividades de la universidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Universidad Nacional de Tumbes que elabore y ejecute un programa formal y constante de formación de los docentes enfocado en mejorar las habilidades digitales. Este programa debería incluir módulos que se enfoquen en el manejo de información, herramientas para mejorar la productividad, plataformas educativas, análisis de datos digitales y un empleo seguro de los espacios virtuales.

2. Es fundamental que la institución garantice la accesibilidad adecuada a equipos informáticos modernos, a una conectividad estable y a software actualizado. Se recomienda implementar un plan de actualización tecnológica que haga posible sostener niveles óptimos en la realización de actividades académicas, administrativas e investigativas, disminuyendo las brechas tecnológicas que restringen el desempeño profesional.

3. Para motivar el empleo de herramientas digitales en los procesos de aprendizaje y enseñanza, la universidad debe establecer normas claras para planificar, llevar a cabo y evaluar las clases mediante el apoyo tecnológico. Se recomienda desarrollar guías metodológicas que sirvan de guía a los docentes para incluir recursos digitales, como plataformas educativas, simuladores, repositorios en línea, herramientas colaborativas y aplicaciones interactivas.

4. Se recomienda fomentar acciones que promuevan la cultura digital en la institución, como ferias de tecnología, competiciones de innovación docente, plataformas de intercambio de buenas prácticas y comunidades educativas. Esto no únicamente mejorará las habilidades digitales, sino que además incentivará a los docentes a innovar en sus métodos de enseñanza y procedimientos laborales.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abigail, C. T., & America, H. B. (2024). El impacto del compromiso del personal en la productividad. *ResearchGate*. Obtenido de

Abner, C. (2024). *IPNET*. Obtenido de IPNET.

Adarme, M. E., Sanchez, Z. C., & Lopez, H. M. (2018). Interpretación de las competencias digitales profesorales presentes en el contexto universitario. *Logos ciencia & tecnologia*. doi: https://doi.org/10.22335/rlct.v10i1.518

Aguilar, L. J. (2013). *Big Data - Analisis de grandes volumenes de datos en organizaciones* (Vol. 428). Mexico: Alfaomega.

Anticona, H., Castillo, N., Gutierrez, A., Loyola, V., & Rojas, K. (2024). Impacto de la Adopción de Competencias Digitales y Tecnologias de la Industria 4.0 en la Producitvidad, Empleabilidad, Innovación y Sostenibilidad Economica en Sectores Industriales: Un Analisis comparativo con Competencias Laborales Tradicionales. *Gestión de operaciones industriales*, 2. doi:https://doi.org/10.17268/goi4.0.2024.07

Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación para administración economía humanidades y ciencias sociales* (Segunda Edición ed.). Mexico: Perason educación.

Cabrera, F. (2023). *Productividad laboral y jornadas de trabajo.* Chile: Asesoria Tecnica Parlamentaria.

Calle-Quezada, P. A., Jerves-Mora, S., & Landy, M. F. (2024). Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura. *Gestión de las personas y tecnonologia*. doi:https://doi.org/10.35588/0g6zzr18

Cámara-Cuevas, N., & Hernández-Palaceto, C. (2022). El uso de las herramientas digitales para la enseñanza en educación superior durante la pandemia por COVID-19: un estudio piloto. *INVESTIGACIÓN*.

Campo, C. d., cantos, C., erbez, J. m., gimenez, J. v., muñoz, i., ruiz, D. J., . . . trench, J. (2016). *MARCO DE COMPETENCIA DIGITAL PARA ESTUDIANTES DE GRADO.*

Campos, L. G. (2012). Conectivismo como teoría de aprendizaje: conceptos, ideas , y posibles limitaciones. *Revista de educacion y tecnologia*.

Carrasco Diaz, S. (2007). *Metodolgia de la investigación cientifica.* Lima: San marcos.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones.* España: McGraw-Hill Interamericana.

Escoda, A. P. (2017). *Alfabetización mediatica, tic y competencias digitales.* Barcelona: Editorial UOC.

Figueiredo, M. (2023). *dlp news.*

Franco, K. E. (2022). *Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19.* Lima: Universidad de Piura.

G., P., S., R., U., V., & M., J. (2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldia del municipio mara del estado zulia. *Espacios Públicos*.

Galarza, M. O., Pérez, H. R., & Pinzón, M. E. (2023). EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIGEIM, UN ANÁLISIS DESDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Ciencias administrativas*. doi:https://doi.org/10.24215/23143738e131

Garcia, M. C., Alava, L. A., & Álava, M. G. (2017). Inserción y desemepeño laboral de la secretaria. *revista electronica cooperación unviersidad sociedad*.

Garcia-Alsina, M. (2017). *Bid Data: Gestión y explotación de grandes volúmenes de datos.*

Garzón, C. M. (2024). *COMPETENCIAS DIGITALES EN LA EDUCACIÓN.* Ecuador: CIDE EDITORIAL Nº RADICACIÓN: 73452. doi:https://doi.org/10.33996/cide.ecuador.CD2636782

GTTA, G. d. (2022). *Marco de referencias de la competencias digital docente.*

Hadi Mohamed, M. M. (s.f.).

Harter, J. (2025). *GALLUP*. Obtenido de GALLUP:

Hernández, J. O. (2018). *Administración y evaluación del desemepeño del personal.* Mexico: Dos Consultores, S.A. de C.V.

Hizam, S., Akter, H., Sentosa, I., & Ahmed, W. (2021). Competencia digital de los educadores en el entorno virtual de aprendizaje: un análisis de modelos de ecuaciones estructurales. *arXiv*. doi:https://doi.org/10.48550/arXiv.2105.08927

Hulatt, L., & Freitas, G. (2024). *StudySmarter*.

Laguna, A. G. (2024). La importancia del uso de las tecnologías en las organizaciones. *revista latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*. doi: https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2933

Laoyan, S. (2025). *asana*. Obtenido de asana: https://asana.com/es/resources/problem-solving-strategies

Libraries, A. o. (2016). *Ala.org.* Obtenido de Ala.org: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ala.org/sites/default/files/acrl/content/standards/Framework_Spanish.pdf?

MacNeil, C. (2025). *asana*. Obtenido de asana: https://asana.com/es/resources/missing-deadlines

Mankevich, V., Magnusson, J., & Svahn, F. (2023). La gran ola: la creciente demanda de competencias digitales en el sector público. *Sage Journals*. doi:https://doi.org/10.3233/IP-220012

Martin, C. R. (2000). Satisfacción del usuario: un concepto alza. *revista cientifica de la universidad de murcia*.

Martinez, E. (2021). Importancia de la calificación de personal. *Linkedin*.

Medina-esquivel, Wilfredo-alexander, Cernaque-Miranda, Carol, O., Prudencicuela, & Fausto-enrique. (2024). Competencias Digitales en la Productividad de los Servidores Publicos en Perú. *Profesiona de la informacion*, 7. doi:https://doi.org/10.3145/epi.2024.0006

Mejia Mejia, E. (2005). *Tecnicas e instrumento de investigación* (Primera edición ed.). Lima: Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Miramontes, B. L., & Chavez, A. V. (2021). El cumplimiento de las metas y la motivación del personal como detonantes de la competitividad en la educación superior. *GEPLAT PAPERS*.

Mogollon Rumiche, C., & Noriega Pretell, E. H. (2025). *Competencia digital y empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración, UNTumbes, 2021-2024.* Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12874/66240

Mohamed, M. M., Carranza, C. P., Meza, F. T., & Cevero Romulo Rojas Leon, J. L. (2023). *Metodología de la investigación. guia para el proyecto de tesis.* Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi: https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Murillo, I. d., Miranda, I. M., Elvira, B. B., & Cadena, P. M. (2023). La eficacia, la eficiencia y el valor como enfoques modernos para la administración de operaciones. *POCAIP*. doi:https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i3

Nación, A. Q. (2023). TRABAJO EN EQUIPO Y EFICIENCIA LABORAL EN LA EMPRESA VIDRIERA DE LA ROSA EN SAN JUAN DE MIRAFLORES. *Horizonte Empresarial*. doi:https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2661

OCUPACIONAL, E. E. (2025). *DEMANDA DE OCUPACIONES EN PERÚ.*

Paragua Morales, M., Bustamante Paulino, N., Norberto Chávez , L. A., Paragua Macuri, M. G., & Paragua Macuri, C. A. (2022). *Investigación cientifica formulación de proyectos de investigación y tesis* (Primera edición ed.). (M. Paragua Morales, Ed.) Perú.

Paucarchuco, K. M., Espiritú, M. M., Villegas, M. A., & Trigos, J. C. (2021). *Competencias digitales y rendimiento académico en estudiantes universitarios: una mirada desde la educación no presencial.* Estados Unidos: Tecnocientifica Americana.

Peiró, J. M. (2024). *Las competencias digitales y digitalizadas , sus implicaciones en el ámbito laboral y de los recursos humanos.* España: Fundacion BBVA.

Peña, S. (2017). *Analisis de datos.* Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/326425169.pdf

Peralvo, C. G. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal de la coordinación general administriva financiera de una institución pública en Quito-Ecuador, 2023.* Quito: Universidad central de ecuador. Obtenido de https://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/33393

Porlan, I. G. (2014). PERFIL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO ESPAÑOL EN TORNO ALAS COMPETENCIAS EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN YLA COMUNICACIÓN. *Revsita de medio y educación*, 51 - 65. doi:10.12795

Quispe Ureta, G. S., & Gamboa Aparcana, B. S. (2024). *Competencias Digitales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Metropolitana, 2023.* Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de http://hdl.handle.net/10757/673887

Ramirez, R. R. (2017). *Metodologia para la investigación y redacción.* Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Redman, T. (2008). *Data Driven.* Estados unidos: Harvard Bussines Press.

Regalado, O. (2023). *ESAN DEJA HUELLA*. Obtenido de ESAN DEJA HUELLA: https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/competencias-digitales-un-desafio-para-el-mercado-laboral-peruano?

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional.* Estados unidos : Pearson educación.

Rodriguez-Jimenéz, F. J., Pérez-Ochoa, M. E., & Ulloa-Guerra, Ó. (2022). Competencias digitales docentes y retos durante la pandemia COVID-19. *Revista internacional de investigación en Educación*. doi:10.11144/Javeriana.m15.cddr

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*.

Rotta, N. L. (2019). *Gestion de archivos.* Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/GEST.pdf

RPP. (2022). 1 de cada 3 trabajadores peruanos no cuenta con las habilidades digitales que se requieren para sus puestos. *1 de cada 3 trabajadores peruanos no cuenta con las habilidades digitales que se requieren para sus puestos*.

Ruiz, R. E., Marin, J. A., Quispe, S. V., Choquehuanca, J. A., & Espinoza, A. S. (2023). *Cultura organizacional y desemepño profesional docente en la educacion superior.* perú: CLAEC.

Salazar, D. (2023). Vocación de servicio y desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*. doi:https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.003

Sandoval Yupaiccana, S., Cruz Del-Mar, E., Paredes Saavedra, M., & Geraldo Campos, L. (2021). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los servidores del gobierno regional del Cusco – 2021. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3567

Sarango Perez, J. S. (2024). *Habilidades blandas y desempeño laboral en el trabajo gerencial del Gobierno Regional de Tumbes, 2023.* Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.

Shapiama, T. V., & Rios, L. J. (2023). *PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ASESORES COMERCIALES DE UNA ENTIDAD FINANCIERA, LIMA-2023.* Lima: Universidad Privada del Norte.

Sociedad, O. N. (2022). *Monográficos España Digital: Competencias digitales 2022.* España: Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

STATISTICS, O. (2024). Productividad laboral en medio de la incertidumbre global: Perspectivas para 2022-23. *OCDE STATISTICS*.

Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios . *mktDescubre*.

Uchubanda, J. M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autonómos Descentralizados de la zona cinco.* Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

Utrans. (2022). *Comunicación digital - Foco sectorial.*

VanZandt, P. (2022). *IDEASCALE*. Obtenido de IDEASCALE: https://ideascale.com/es/blogs/definicion-de-gestion-de-tareas/?

Vereau, M. P. (2024). *“RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN A Y G GROUP S.A.C., TRUJILLO, 20224".* Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de https://hdl.handle.net/11537/40050

Viviana, F. M. (2008). La gestión de la información y las habilidades informacionales: binomio esencial en la formación universitaria. *Reencuentro*. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34005103

Winter, T. (2025). *SEOwind*. Obtenido de SEOwind: https://seowind.io/es/content-refresh/?

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología y diseño
Problema general ¿De qué manera las competencias digitales influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025? **Problemas específicos** **1.** ¿De qué manera las habilidades de información influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025? 2. ¿De qué manera trabajar con ordenadores influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025? 3. ¿De qué manera la gestión y analices de datos digitales influyen en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?	**Objetivo general** Determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025. **Objetivos específicos** 1. Describir la influencia de las habilidades de información en desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 2. Conocer la influencia de trabajar con ordenadores en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025 3. Identificar la influencia de la gestión y análisis de datos digitales en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025	**Hipótesis general** Las competencias digitales influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de la Universidad Nacional de tumbes 2025. **Hipótesis específicas** 1. Las habilidades de información influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025. 2. Trabajar con ordenadores influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025. 3. La gestión y análisis de datos digitales influyen de manera directa y significativa en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.	**Variable 1** Competencias Digitales. **Dimensiones:** 1.Habilidades de información 2. Trabajar con ordenadores 3. Gestión y análisis de datos digitales **Variable 2** Desempeño laboral **Dimensiones:** 1 productividad laboral 2 eficacia laboral 3 eficiencia laboral	Lugar de ejecución: Distrito de Tumbes. Tipo descriptivo - correlacional No experimental Transversal

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Título: Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos de escala y medición
Competencias Digitales (v1)	Las competencias digitales se conceptualizan también como un conjunto de habilidades esenciales para un aprendizaje significativo, reflexivo y colaborativo, y se asocian con el pensamiento complejo y el constructivismo, (Adarme et al., 2018).	Se aplica el cuestionario para la variable competencias digitales donde se realizarán preguntas por cada dimensión y sus indicadores, utilizando la escala de likert para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas y definir las opciones de respuesta.	Habilidades de información Trabajar con ordenadores Gestión y análisis de datos digitales	Recopilación de información Seguimiento de información Análisis de datos herramientas digitales Gestión de archivos Comunicación digital Almacenar datos Procesar datos Actualizar contenidos		Ordinal con valoración Likert
	El desempeño laboral se refiere al conjunto de	Se aplica el cuestionario para la variable desempeño		Calificación del personal		

Desempeño laboral (v2)	acciones y la conducta de los trabajadores, tanto en el ámbito profesional y técnico, comprendiendo aspectos interpersonales de los empleados, y el trabajo en conjunto dentro de una institución, (Garcia et al., 2017).	laboral donde se realizarán preguntas por cada dimensión y sus indicadores, utilizando la escala de likert para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas y definir las opciones de respuesta.	Productividad laboral	Cumplimiento de metas Nivel del compromiso del trabajador resolución de problemas	Ordinal con valoración Likert
			Eficacia laboral	Cumplimientos de plazos establecidos Satisfacción al usuario	
			Eficiencia laboral	Optimización de recursos Uso efectivo de tecnología Gestión de tareas	

Anexo 3: Solicitud de Autorización para Ejecución de Tesis

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

Tumbes, 09 de julio 2025.

Carta N° 010– 2025/ JHGH

Señor: **Enrique Edison Benites Juárez**

Rector de la Universidad Nacional de Tumbes

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito egresado de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025" para optar el título de Licenciado en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

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

Atentamente,



Est. Saavedra Valencia, Jhenn Kenner

Dni: 75046726

Tesista

Anexo 4: Solicitud de Aceptación para Ejecución de Tesis

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

Tumbes, 09 de julio 2025.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
CIUDAD UNIVERSITARIA
TRAMITE DOCUMENTARIO
09 JUL 2025
EXPEDIENTE N°: 1442
HORA: 1:28 pm

Carta N° 010– 2025/ JHGH

Señor: **Enrique Edison Benites Juárez**
Rector de la Universidad Nacional de Tumbes

Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito egresado de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025" para optar el título de Licenciado en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Est. Saavedra Valencia, Jhenn Kenner
Dni: 75046726
Tesista

978426013

Anexo 5. Cuestionario de la variable competencias digitales

Buenos días colaborador

El presente cuestionario es de carácter académico y su objetivo principal es adquirir datos que respalden la investigación relativa a "Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025". El cual es de carácter anónimo y será empleado exclusivamente para la investigación pertinente.

Instrucciones

- Lea con atención cada una de las siguientes preguntas.
- Marque únicamente una opción por pregunta, según su percepción o experiencia personal.
- La información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos.
- Utilice la siguiente escala valorativa para registrar su respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Muchas gracias por contribuir con este estudio.

N°	Pregunta	TED=1	ED=2	I=3	DA=4	TDA=5
Habilidades de información						
1	Busco y selecciono información relevante en medios digitales (bases de datos, buscadores académicos, sitios confiables) para aplicarla en mis actividades docentes.					
2	Utilizo herramientas digitales (como gestores de referencias, alertas académicas, plataformas virtuales) para hacer seguimiento a información actualizada en mi área de especialidad.					
3	Manejo herramientas informáticas (Excel, SPSS, software estadístico o educativos) para organizar, interpretar y analizar información que utilizo en mis actividades académicas o investigativas.					
4	Uso aplicaciones o plataformas en línea para organizar y analizar información relacionada con mis clases o proyectos académicos.					
Trabajar con ordenadores						
5	Manejo herramientas digitales (como procesadores de texto, presentaciones, hojas de cálculo, Canva u otros programas educativos) para planificar y desarrollar mis actividades docentes.					
6	Organizo, archivos digitales de manera eficiente utilizando plataformas como Google Drive, Dropbox u otros sistemas de almacenamiento en la nube.					
7	Mantengo una comunicación fluida y profesional con estudiantes y colegas mediante medios digitales como correo electrónico, foros virtuales o plataformas educativas.					
8	Participo en grupos o comunidades virtuales de docentes para intercambiar información, experiencias y recursos educativos.					
Gestión y análisis de datos digitales						

9	Uso herramientas digitales (como discos duros, USB, almacenamiento en la nube) para guardar y organizar adecuadamente los datos relacionados con mi labor docente.					
10	Manejo programas o aplicaciones digitales (como Excel u otros softwares educativos) para procesar y analizar información académica o administrativa de manera eficiente.					
11	Reviso y actualizo con regularidad los materiales y contenidos digitales que utilizo en mis clases, integrando información reciente y relevante.					
12	Actualizo mis presentaciones y recursos digitales en función de los cambios tecnológicos o de las nuevas herramientas disponibles.					

Dimensiones	**Ítems**
Habilidades de información	**1, 2, 3,4**
Trabajar con ordenadores	**5,6,7,8**
Gestión y análisis de datos digitales	**9,10,11,12**

Anexo 6. Cuestionario de la variable desempeño laboral

Buenos días colaborador

El presente cuestionario es de carácter académico y su objetivo principal es adquirir datos que respalden la investigación relativa a "Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025". El cual es de carácter anónimo y será empleado exclusivamente para la investigación pertinente.

Instrucciones

- Lea con atención cada una de las siguientes preguntas.
- Marque únicamente una opción por pregunta, según su percepción o experiencia personal.
- La información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos.
- Utilice la siguiente escala valorativa para registrar su respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Muchas gracias por contribuir con este estudio.

N°	Pregunta	TED=1	ED=2	I=3	DA=4	TDA=5
Productividad laboral						
1	Recibo evaluaciones positivas de mi desempeño por parte de mis estudiantes, superiores o encargados.					
2	Cumplo con los objetivos académicos y administrativos establecidos por la institución dentro de los plazos establecidos.					
3	Me esfuerzo constantemente por mejorar mi desempeño y aportar al logro de los objetivos institucionales de la universidad.					
4	Mantengo una actitud positiva y proactiva frente a los retos y cambios que demanda mi labor docente.					
Eficacia laboral						
5	Encuentro soluciones efectivas y oportunas ante situaciones imprevistas o problemáticas dentro de mis funciones docentes.					
6	Entrego puntualmente los trabajos académicos, informes u otras responsabilidades asignadas por la institución.					
7	Recibo comentarios positivos por parte de los estudiantes y otros usuarios sobre la calidad de mi desempeño profesional.					
8	Recibo retroalimentación favorable de los estudiantes y colegas respecto a mi capacidad para resolver sus necesidades académicas.					
Eficiencia laboral						
9	Utilizo de manera adecuada y responsable los recursos asignados por la universidad para cumplir mis funciones docentes.					
10	Empleo herramientas tecnológicas para agilizar procesos, mejorar la enseñanza y optimizar el tiempo en mis actividades laborales.					

11	Organizo y priorizo eficientemente mis actividades laborales para cumplir con mis responsabilidades académicas sin retrasos.					
12	Distribuyo de manera equilibrada mis responsabilidades para evitar retrasos y sobrecargas en el trabajo.					

Dimensiones	Ítems
Productividad laboral	**1, 2, 3,4**
Eficacia laboral	**5,6,7,8**
Eficiencia laboral	**9,10,11,12**

Anexo 7: Certificación

CERTIFICACION

Dr. Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert, 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 **"Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025"**; presentado por el estudiante **Saavedra Valencia, Jhenn Kenner** 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, 15 de julio de 2025



Dr. Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert

ORCID: 0000-0001-6721-620X

Asesor del Proyecto de Tesis

Anexo 8: Análisis de confiabilidad de la variable Competencias digitales

Encuestados	Competencias digitales												
	Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	42
2	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	47
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	49
4	3	2	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	42
5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51
6	5	2	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	44
7	5	4	4	2	4	2	4	5	3	3	4	4	44
8	3	2	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	43
9	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	50
10	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	51
11	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
13	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	40
14	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
16	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
17	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	45
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	57
19	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	49
20	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	3	50
21	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	5	49
22	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	47
23	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
24	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	34
25	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	49
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	46
29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
31	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	49
32	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	54
35	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	47

36	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	**48**
37	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	**42**
38	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	5	**49**
39	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	**47**
40	5	3	3	5	4	3	4	1	4	3	4	3	**42**
41	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	**48**
42	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	**51**
43	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	**44**
44	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	**44**
45	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	**50**
46	5	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	**47**
47	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	**46**
48	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	**53**
49	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	**38**
50	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	**43**
	0.79	**0.91**	**0.68**	**0.86**	**0.59**	**0.75**	**0.64**	**0.87**	**0.34**	**0.55**	**0.53**	**0.44**	

Sumatoria de varianza de los items	**7.94**
Varianza de la suma de los items	**29.04**
k =	**11**
Alfa de Cronbach	**0.799364**

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2}\right]$$

Donde,
k = El número de ítems
Σs^2 = Sumatoria de varianzas de los ítems.
sT^2= Varianza de la suma de los ítems.
α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Totalmente De Acuerdo (TDA)	**5**
De Acuerdo (DA)	**4**
Neutral (N)	**3**
En Desacuerdo (ED)	**2**
Totalmente en Desacuerdo (TD)	**1**

Anexo 9: Análisis de confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Encuestados	Desempeño laboral												
	Item												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	40
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	54
3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	49
4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	50
5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	4	52
6	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	50
7	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	51
8	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	48
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	50
12	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
14	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	50
15	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	51
16	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	45
17	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	42
18	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	42
19	3	4	3	3	5	3	5	3	2	4	4	4	43
20	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	4	48
21	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	2	4	46
22	5	4	5	3	3	5	4	2	4	4	4	3	46
23	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	43
24	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	52
25	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	51
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
29	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
30	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	53
31	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	51
32	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	49

36	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	**46**
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**59**
38	2	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	**46**
39	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	**51**
40	2	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	**45**
41	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	**50**
42	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	**44**
43	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	**47**
44	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	**39**
45	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	**48**
46	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	**54**
47	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	**52**
48	3	4	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4	**44**
49	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	**48**
50	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	**49**
	0.64	**0.49**	**0.38**	**0.54**	**0.42**	**0.58**	**0.58**	**0.49**	**0.62**	**0.60**	**0.58**	**0.45**	

Sumatoria de varianza de los items	**6.38**
Varianza de la suma de los items	**23.4624**
k =	**11**
Alfa de Cronbach	**0.800846**

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\Sigma s^2}{S_T^2}\right]$$

Donde,
k = El número de ítems
Σs^2 = Sumatoria de varianzas de los ítems.
sT^2= Varianza de la suma de los ítems.
α = Coeficiente de alfa de Cronbach

Totalmente De Acuerdo (TDA)	**5**
De Acuerdo (DA)	**4**
Neutral (N)	**3**
En Desacuerdo (ED)	**2**
Totalmente en Desacuerdo (TD)	**1**

Anexo 10: Validación de expertos

Constancia de validación

Yo Aristo Antonio Guillermo Flores; con DNI N° 40941678, Magíster en Gestión Pública, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 06 días del mes de julio del dos mil veinticinco.



Mg. Aristo Antonio Guillermo Flores
CLAD. 11749

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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

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

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

Tumbes, 06 de julio del 2025

Nombre y apellidos: Aristo Antonio Guillermo Flores
Grado: Magíster
Especialidad: Gestión Pública.
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 40941678
Teléfono: 993834258
E-mail: aguillermof@untumbes.edu.pe



Constancia de validación

Yo Luis Francisco Mogollón Clavijo; con DNI 44183402, **Maestro** en Gestión Pública, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				x	
2. Objetividad				x	
3. Actualidad				x	
4. Organización				x	
5. Suficiencia				x	
6. Intencionalidad				x	
7. Consistencia				x	
8. Coherencia				x	
9. Metodología				x	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los 12 días del mes de Julio de dos mil veinticinco.

Luis Francisco Mogollón Clavijo
Licenciado en Administración
R.C N° 32440

Mg. Luis Francisco Mogollón Clavijo

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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

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

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

Tumbes, 06 de julio del 2025

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



Constancia de validación

Yo RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO.; con DNI 42734687, Magíster EN GESTIÓN PÚBLICA de profesión Licenciado en Administración, desempeñándose actualmente como **Docente** en la **Universidad Nacional de Tumbes**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos.

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia			X		
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Es señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes a los **11** días del mes de Julio de dos mil veinticinco

Mg. Ruben Edgardo Infante Carrillo
REG. CLAD 04004
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

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

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

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

Tumbes, 11 de julio del 2025

Nombre y apellidos: RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO
Grado: Maestro
Especialidad: Gestión Pública
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 42734687
Teléfono: 932394209
E-mail: rinfantec@untumbes.edu.pe

