

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Las TICs y el desempeño laboral del personal de la unidad ejecutora de
Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022**

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

Autora

Purizaca Morales, Paola Lizbeth

Código ORCID 0000-0002-4362-8135

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Piura – Perú

2022

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	TICs, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Talento humano
Área	5. Ciencias sociales
Sub-área	5.2. Economía y negocios
Disciplina	Gestión de personas

KEYWORDS

Theme	ICTs, job performance
Specialty	Management

Line of research

program line	Human talent
Area	5. Social sciences
Sub-area	5.2. Economy and business
Discipline	People Management

2. TÍTULO

Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

3. RESUMEN DEL PROYECTO

El objetivo de la presente investigación fue indagar la vinculación entre las TIC y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de los Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

Se utilizó el enfoque de estudio no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. Como método se utilizó una encuesta y un cuestionario bien elaborado. La población de la investigación estuvo conformada por 38 empleados de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura; la totalidad de empleados sirvió de muestra.

Se estableció que el uso de las TIC está sustancialmente asociado al desempeño laboral de las personas de la Unidad Ejecutora de los Institutos Superiores de Educación Pública Regional de Piura, 2022; el nivel de significación Chi-cuadrado fue menor a 0,05 ($0,358 > 0,05$).

4. ABSTRACT

The objective of this research was to investigate the link between ICT and the work performance of the personnel of the Executive Unit of the Higher Institutes of Regional Public Education, Piura, 2022.

A non-experimental descriptive correlational cross-sectional descriptive study approach was used. A survey and a well-elaborated questionnaire were used as a method. The research population consisted of 38 employees of the Executive Unit of Higher Institutes of Regional Public Education of Piura; the total number of employees served as a sample.

It was established that the use of ICT is substantially associated with the work performance of the people of the Executing Unit of the Higher Institutes of Regional Public Education of Piura, 2022; the Chi-square significance level was less than 0.05 ($0.358 > 0.05$).

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación	20
5.3. Problema	21
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	21
5.4.1. Conceptualización.....	21
5.4.2. Operacionalización de las variables	38
5.5. Hipótesis.....	42
5.6. Objetivos	42
6. METODOLOGÍA.....	43
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	43
6.2. Población y muestra.....	44
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	45
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	45
7. RESULTADOS.....	46
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	67
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
10. AGRADECIIMIENTO.....	76
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	77
12. ANEXOS Y APENDICES -	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Establecimiento del uso de las TICs en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.	46
Tabla 2: Establecimiento de la dimensión Disponibilidad de las TICs en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.....	46
Tabla 3: Descripción de la dimensión acceso de Internet en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.....	47
Tabla 4: Análisis de la dimensión capacidades en el uso de las TICs en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.....	47
Tabla 5: Descripción del nivel del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.....	48
Tabla 6: Destalle de la dimensión habilidades sociales del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	48
Tabla 7: Análisis de la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	49
Tabla 8: Descripción de la dimensión Compromiso del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	49
Tabla 9: Precisión de la relación del uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	50
Tabla 10: Correlación de las variables uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	51
Tabla 11: Examen de la relación de la disponibilidad uso de las TICs y desempeño laboral del del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	52
Tabla 12: Correlación entre la disponibilidad en el uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.	53
Tabla 13: Identificación de la relación entre el acceso a internet y el desempeño laboral del del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	54
Tabla14: Correlación entre el acceso a internet y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.	55

Tabla 15: Análisis de la relación entre las capacidades en el uso de las TICs y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.	56
Tabla 16: Correlación entre las capacidades en el uso de las TICs y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	53
Figura 2: Diagrama de dispersión de disponibilidad en el uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	55
Figura 3: Diagrama de dispersión de acceso a internet y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.....	57
Figura 4: Diagrama de dispersión de capacidades en el uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022	59

5. INTRODUCCIÓN

5.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Antecedentes

Según Vásquez (2021), pudo indicar en su tesis que debe rechazar la probabilidad nula y acoger la probabilidad alternativa, por lo tanto concluyo que las TIC influyen en el desempeño profesional de los instructores de la Institución Educativa 1570.

Según Kishnani (2020), en su estudio encontró una correlación positiva débil pero significativa entre la gestión de las TIC y el desempeño laboral, la disponibilidad de las TIC y el desempeño laboral, el uso de Internet en los procesos de la organización y el desempeño laboral, y la administración de las TIC y el desempeño laboral, todo ello a partir de los datos recogidos en las empresas comerciales de Lima Metropolitana.

Como lo hace notar Ticona (2020), en su trabajo publicado en la Universidad Nacional, establece que si existe una adecuación real alta con $r = 0.712$, significa que la utilización de las TICs es necesaria para aumentar el desempeño laboral. Asimismo, hubo una relación moderadamente real entre la interacción digital y la tecnología y el desempeño de tareas, con $r = 0,434$, y además, los ejecutivos mostraron una adaptación regular a la convivencia digital, lo que se tradujo en un desempeño regular de las tareas y, finalmente, en la eficiencia de la comunicación y la eficacia de la comunicación. Alta correlación positiva entre ellos. Colaboración con Efectividad y Desempeño Futuro, $r = 0.769$, nivel de significancia 0.00 menor a 0.05.

Como expresa Mechán (2020), en su estudio realizado en el Ministerio Público Sede Chiclayo indica que existe una adecuación prominente entre el versátil uso de las TIC y desempeño laboral, de acuerdo al factor de adecuación de 0.920.

Tal como lo señala Garcilazo (2020) en su tesis, el uso de las herramientas TIC en las I.E. de nivel secundario de la Región Ancash en el 2019 está fuertemente asociado al desempeño docente.

Según Cuadros (2022), observó que el uso de las TIC afecta el desempeño laboral de los empleados, así como su eficiencia, habilidades y calidad. Se recomienda que la entidad prepare a sus colaboradores para el manejo de las TIC.

De acuerdo con Belalcázar y Ordoñez (2021) En su estudio realizado en un programa para el adulto mayor, concluyeron que es fundamental prepararse para el uso de las TIC, ya que mejoraría su facilidad para los variados temas de trabajo, perfeccionando así sus competencias y la calidad de los servicios comunitarios del programa.

Según la tesis de Guzmán y Navarro (2020) realizada en Pacífico Seguros de Cusco, el 51,4% de los trabajadores considera que existe una correlación entre el uso de las TIC y el adecuado desempeño laboral, demostrando el supuesto con el estadístico Tau-B de Kendall, con una magnitud de adecuación destacada de 0,801%, al 95% de credibilidad.

Según Lázaro (2021), en su trabajo investigativo realizado sobre el desempeño laboral en la DIRIS Lima Sur, presentó como resultado que se tiene un buen desempeño laboral, lo que determina que los pacientes tengan una apropiada atención de calidad en los distintos servicios que ceden los Establecimientos de Salud.

En base a la perspectiva de Delgado (2020) en su investigación realizada, se determinó que existe una verdadera relación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral, como lo demuestra la prueba Rho de Spearman $r = 0,88$ ($p = 0,000$) nivel de significación = 0,01 ($p < 0,000$).

Valderrama y Saldaña (2019) concluyeron en su tesis para la Facultad de Ciencias de la Unasam Huaraz que existe una relación directa y altamente significativa ($p = 0,00000,05$) entre las TICs, y el desempeño docente en el proceso de instrucción, confirmando la hipótesis positiva.

Como dice Hui (2018) en su investigación realizada determinó la adopción de las TIC se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados de Tai Loy S.A en Cercado de Lima.

Como plantea, Vargas (2019) en su estudio realizado en la Región Policial de Cusco concluyó que un gran número de empleados tiene un nivel de desempeño aceptable. Finalmente, se realizó un análisis de comparación de calificaciones multisensoriales mediante la prueba de Friedman y no pudieron encontrar diferencias significativas.

Rimachi (2019) en su tesis sobre uso de las tics y desempeño docentes, concluyo que, según el valor del estadístico de correlación lineal de Pearson $r = 0,616$, existe una relación muy positiva entre las variables, y esta relación es significativa ($p = 0,004$), por lo que se supone que existe una relación positiva entre las variables uso de las TIC y rendimiento del profesor.

Según Morales y Villegas (2018) en su investigación realizada determinó que la aplicación de las TIC se correlaciona positivamente con el desempeño profesional de los colaboradores de CONCYTEC.

Citando a Carrión (2021) en su estudio sobre el uso de las TIC y el desempeño Laboral realizado en la UGEL de Andahuaylas se pudo confirmar la existencia de una asociación o relación entre las variables del estudio. Además, la correlación es igual a 0,915, y según la escala, esto significa que existe una fuerte correlación entre el uso de las TIC y el desempeño laboral. Es decir, cuanto más utilicen los trabajadores de las TIC, mejor será su desempeño laboral.

Como señala Paredes (2018) en su tesis determinó que existe una relación positiva alta $r = (0.971)$ entre las TIC y la eficacia docente en la institución educativa estudiada. La variable 1, TIC, muestra que el 78.60% (55 docentes) se encuentran en un nivel bajo, el 21,40% de los docentes se encuentran en un nivel aceptable. En la variable 2 el desempeño docente fue del 61,40% (43 docentes) en el nivel bajo, seguido del 38,60% (27 docentes) en el nivel aceptable.

Citado a Arboleda (2020) en su averiguación concluyó existente interacción significativa entre la utilización de las TIC y el manejo pedagógico de los docentes en el colegio Preeminente de Guerra del Batallón, Lima. Con una correlación de Pearson de $r=0.958$ estando una correlación en positivo bastante intensa de las cambiantes

Como afirma Pozo (2020) En su disertación sobre el desempeño laboral y la calidad de atención en los hospitales ecuatorianos, concluyó que el 73,40% de los trabajadores de la salud calificó su desempeño laboral como promedio. Los usuarios externos también califican la calidad del servicio en un nivel medio del 73,40%.

Como lo hace notar Avilés (2018) En su investigación sobre el uso de las TIC y el desempeño laboral del instructor en las instituciones educativas de Lima, concluyó que existe una correlación significativa entre el uso de las TIC y el desempeño

laboral del instructor. Una correlación Rho-Spearman de 0,712 indica una relación positiva entre las variables.

Como señala Sánchez et. al. (2021) en su trabajo concluyó que existe una correlación directa entre el uso de las TIC y el desempeño de trabajo de los colaboradores fiscales adscritos a la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción Oficial. Además, existe un consenso entre los fiscales de que las TIC les permitirán planificar mejor sus tareas asignadas y administrar mejor su trabajo. Sin embargo, algunos creen que sus habilidades en TIC son limitadas y que los beneficios que ofrecen aún no son del todo baratos.

Como expresa Monsalve (2018) En su estudio sobre el uso de las TIC y las calificaciones de desempeño de los docentes, descubrió que las calificaciones de desempeño de los docentes mejoraban con el uso frecuente de las TIC, como lo muestran pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson. Finalmente, se concluyó que existe la necesidad de crear una cultura de uso de las TIC para que más docentes las usen con frecuencia y una educación que promueva la alfabetización tecnológica.

Tal como indica Pérez y Rojas (2020) En su trabajo, realizado en instituciones educativas de la provincia de Trujillo, se estima que el nivel preponderante es intermedio con un 56%, seguido de alto con un 39,6%, para diversas habilidades TIC. En las variables predomina el nivel alto con un 86,8%, seguido del nivel medio con un 12,1%. En cuanto a la evidencia de correlación, se demostró que las habilidades en TIC se correlacionan positivamente con un mayor impacto en el desarrollo docente ($\rho=0,521$, $p<0,01$).

Como señala Pashanasi et. al (2021) en su artículo sobre desempeño laboral, mediante una revisión bibliográfica realizada se encontró que los temas más

investigados fueron los relacionados con la labor en equipo, la eficiencia, Poseer una mentalidad positiva y las habilidades mencionadas anteriormente puede ayudarlo a rendir al máximo, presentándose como resultado destacable

Finalmente Choquecota y Quispe (2021) en su tesis sobre las actitudes hacia el uso de las TIC y el desempeño autopercebido de los docentes en Lima encarcelados por Covid-19 encontró una diferencia moderadamente positiva y significativa entre las actitudes hacia el uso de las TIC y las calificaciones de desempeño en el aula. Asociaciones positivas entre las actitudes hacia el uso de las TIC y la autoevaluación académica, a diferencia de la interacción con los estudiantes ($r = 0,70$; $p < 0,05$) y la interacción con los estudiantes ($r = 0,51$; $p < 0,05$), no hubo evidencia de una asociación positiva con ($r = -0,42$; $p < 0,05$) , junto con las dimensiones. Se concluyó que hubo una baja asociación entre las actitudes hacia el uso de las TIC y los resultados autopercebidos entre los docentes que trabajaron en confinamiento por el COVID-19 durante el año escolar 2020.

Fundamentación científica

Las TICs

Cabero (2005), citado por Belloch (2012), afirma que los tres pilares de las actuales TIC -ordenadores, microelectrónica y telecomunicaciones- no giran de forma aislada, sino de manera interactiva y vinculada, lo que permite la aparición de nuevas realidades comunicativas.

Según Flores et al. (2015), es el conjunto de innovaciones que hacen posible la informática, las redes, Internet, los teléfonos, "más medios", el software multimedia y la realidad virtual. Nuestro acceso a los datos, a los recursos informáticos y a los canales de comunicación ha mejorado enormemente gracias a los avances tecnológicos.

Lynne y Robey (2009) Las TICs, son un conjunto de herramientas y recursos interconectados diseñados para mejorar la vida cotidiana de las personas. La tecnología de la información, o el conjunto de tecnologías informáticas y de computación utilizadas para procesar, almacenar y recuperar información, puede ser un recurso útil para los estudiantes fuera del ámbito de las redes sociales.

Importancia de las TIC

Gracias a las TIC, se facilita el aprendizaje, y los usuarios de las mismas pueden estudiar a su propio ritmo, a la vez que se retroalimentan y adquieren conocimientos. El crecimiento del acceso a distancia es asombroso, ya que el desarrollo de la TIC y la potencia de procesamiento de los ordenadores ha hecho posible establecer la comunicación a través de redes mundiales en continua expansión. El desarrollo y los avances técnicos están en continuo desarrollo, derribando obstáculos y superando restricciones de capacidad. El desarrollo constante de nuevas formas tecnológicas hace posible reducir los costes y hacerlos accesibles a un mayor cantidad de personas en un menor tiempo (Laguna, 2010).

Tipos de TIC

Flores et al. (2015) citan lo siguiente

Representaciones colectivas: son el medio común para expresar una secuencia de temas a los alumnos; empero, debemos olvidar que las transparencias eran empleadas frecuentemente hace algunas décadas; consistían en imágenes o diagramas proyectados en una pantalla o proyector.

Se trata de una pantalla en la que se visualiza lo proyectado desde el ordenador, y es para interactuar ya que podemos escribir sobre la misma y manejar software. La pizarra interactiva es una tecnología que permite el acceso a la comunidad global.

Televisión educativa: medios y suministros complementarios a otras actividades televisivas (libros, cintas de audio).

Componentes formativos similares, pero con cambios significativos en la producción, transmisión y aplicación didáctica en cuanto a sus cualidades técnicas e instructivas. El uso del vídeo en la enseñanza-aprendizaje tiene los estos objetivos: informativo, motivador, expresivo, evaluativo, investigativo, lúdico y metalingüístico.

Integración de las TIC en la Educación

Belloch (2012) señala que la cultura digital en la que vivimos requiere nuevas expectativas de la gente y nuevos problemas educativos. Tener excelentes criterios y tácticas en buscar y seleccionar información permitiendo acceder a información selecta y de calidad es uno de ellos.

- Conocer los códigos nuevos de comunicación que utilizan los nuevos medios.
- Instar a los nuevos medios de comunicación a contribuir sin prejuicios a la propagación de los principios universales.
- Cultivar ciudadanos críticos, independientes y responsables que conozcan a fondo los procesos sociales en curso y participen vivamente en ellos.
- Adaptar la educación y la formación a los cambios sociales, culturales y profesionales que se están produciendo.

Las TICS se han incorporado de manera gradual en los colegios. A los primeros comentarios teóricos de los expertos en educación sobre la aplicabilidad de estas tecnologías para el aprendizaje les ha seguido un examen de su uso y su relación con las teorías del aprendizaje, así como sugerencias prácticas para su aplicación.

La utilización de las TIC no requiere la adopción de una estrategia específica de enseñanza o aprendizaje. Varios métodos educativos combinan las TIC con una metodología tradicional que hace hincapié en el proceso de enseñar, en el que el estudiante aprende la información dada por el instructor y en el que la memoria del alumno desempeña un papel fundamental. Sin embargo, los instructores que buscan dirigir el aprendizaje de sus estudiantes fomentando el interactuar y aprender colaborativo, en línea con el constructivismo o el aprendizaje por descubrimiento, tienen un fuerte aliado en las TIC.

El impacto de las TICs en la educación puede ser uno de los desarrollos más importantes. Mediante la red y la información y los recursos que ofrece, se apertura unas nuevas formas en el aula que permite ingresar a un amplio abanico de materiales, relacionarnos con otros y acceder fácilmente a personas con puntos de vista contrastados. Sin embargo, las nuevas teorías del aprendizaje que ponen más énfasis en el alumno y el proceso de aprendizaje y menos en el profesor y el proceso de enseñanza tienen en estos medios un poderoso aliado si se utilizan correctamente dentro de los principios y postulados vigentes.

Múltiples estudios han demostrado que el uso de las TIC en la parte educativa depende de diversos factores (infraestructura, formación, actitud, apoyo a la gestión, etc.), siendo los más esenciales el interés y la formación de los profesores, tanto a nivel de instrumentos como en la pedagogía. La investigación de Apple Classrooms of Tomorrow (1985) que estudia cómo los instructores utilizan los recursos informáticos (TIC) sugiere un proceso de desarrollo en cinco etapas.

- Aprendizaje de los fundamentos del uso de la tecnología.
- Adopción: Utiliza la tecnología para complementar los métodos de enseñanza convencionales.

- Adaptación: Incorpora la tecnología a los métodos de enseñanza convencionales, con lo que aumenta la productividad de los alumnos.
- Adecuado: aprendizaje transversal, colaborativo y basado en proyectos. Utilizan la tecnología según sus necesidades.
- Invención: Encuentra aplicaciones innovadoras.

Tendencias en el uso de las TIC

Según Escorcía y Jaimes (2015), referenciados en Ureta (2016), uno de los objetivos del Estado en materia educativa es avanzar en el desarrollo de las TICs para fomentar su uso en la formación de los educandos y mejora la comunicación y, posteriormente, en la información.

1. El desarrollo en el entorno en el que se utilizan las tecnologías, que se relaciona con el entorno y el espacio urbano o rural, en el contexto de la educación, se refiere explícitamente al uso e infraestructura adecuados.
2. Es promover el uso constante de Internet como recurso para la mayor parte de las tareas, admitiendo que este concepto de aprendizaje no se pierda hasta que sea adoptado por la mayoría de los estudiantes, al menos como un recurso realmente valioso.
3. El uso de estas tecnologías en la educación implica que lo tecnológico se trabaje en plataformas virtuales que incluyan bases de datos de investigación que se esfuerzan por fomentar la investigación a través de textos en digital con el fin de que haya una mejora en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.
4. Esto último se liga directamente a los estudiantes, ya que son ellos los que ahora experimentan la era digital, conociendo y avanzando a través de la tecnología en lo educativo. Esto también hace que el alumno demuestre cambios para la mejora de su aprendizaje, ya que mejora sus conocimientos y les permite sacar provecho en su educación a través de diferentes plataformas educativas en digital.

Dimensiones

Se sustentan según Salinas (2008) en:

- **Conocimiento de las TIC**, que hace hincapié en el papel del docente como parte principal de la gran cantidad de materiales de aprendizaje y en el desplazamiento del profesor como fuente de todo el conocimiento hacia el profesor como guía; en el que el desarrollo profesional continuo del profesor le libera de esta carga.
- **Uso de las TIC**, por lo que el instructor debe examinar el potencial de las TIC y las posibles innovaciones en las formas de enseñanza-aprendizaje. La utilización de TICs requiere tanto actividades de formación (habilidades de comunicación, selección de información, organización, etc.) como asistencia y dirección técnica.
- **La generación de recursos TIC**, en el uso de las tecnologías en desarrollo y la construcción de sesiones de aprendizaje utilizando la gama de formas de comunicación que permiten la enseñanza y el aprendizaje de varias maneras, así como la recuperación y el uso eficaz de los recursos existentes.

Los profesores tienen a su disposición una serie de estrategias, como la provisión de guías útiles, la simplificación de la estructura y la facilidad de navegación, el fomento de la práctica extensiva a través de tareas significativas, la provisión de un sentido de propósito para los proyectos requeridos, el fomento de las colaboraciones en clase, el fomento de las colaboraciones en clase y la cocreación del entorno de aprendizaje por parte del profesor y el alumno.

Desempeño laboral

Según García (2017), citado por Juárez y Palpa (2020), el desempeño laboral hace hincapié en la forma en que se realiza el trabajo, por lo que se valora la contribución del trabajador al logro de los objetivos. Incluyendo la forma en que se realiza la tarea. Por lo tanto, se evalúan las habilidades del trabajador, cómo las utiliza en el crecimiento de sus responsabilidades y el grado en que las tiene. También puede asociarse a un aumento de la retribución fija, aunque esto es poco frecuente.

A partir de su definición, Stoner (1994) afirma que el desempeño del trabajo se refiere a la práctica efectiva de las funciones manejadas por el personal de una empresa para lograr los objetivos fijados, señalando los siguientes elementos

- Desempeño colectivo Se trata de un grupo de individuos que se ponen en contacto con frecuencia a lo largo de un determinado período de tiempo. Los equipos podrán ser examinados en términos de rendimiento de la misma manera que su organización matriz: También será la consecuencia de la combinación de los siguientes componentes: Los bienes, procedimientos y sistemas de labores, formas de practica del liderazgo, la calidad y la cantidad de tecnología puesta a disposición del equipo de trabajadores examinado, entre otros factores, determinarán el grado de aprovechamiento de los talentos de los miembros del equipo.
- Rendimiento personal El rendimiento individual no sólo es el más esencial, ya que garantiza el éxito del grupo en su conjunto, sino también el más complicado, ya que incluye aspectos que varían de una persona a otra. Las personas han sido consideradas desde varios ángulos, especialmente en lo que respecta a su comportamiento o rendimiento dentro de las organizaciones.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Medina (2017) señala que para aportar un servicio con calidad a los consumidores, las empresas deben tener en cuenta situaciones que están directamente relacionadas con el desempeño de sus empleados. Que fueron consideradas para este estudio:

La gratificación en el trabajo.

Significa cómo se siente una persona en general sobre su trabajo. El trabajo de una persona es mucho más que una simple profesión. Los directivos y los empleados deben interactuar en los centros de trabajo para propender un entorno de trabajo positivo y poder lograr que se alcancen los objetivos fijados.

La relación entre el rendimiento y el desempeño laboral sugiere que un colaborador motivado será también un colaborador productivo. Cuando un colaborador está satisfecho con la labor que realiza, además de tener un entorno de trabajo adecuado, tendrá una mayor dedicación a cada una de sus acciones, produciendo así mejores resultados.

Autoestima

Para ser reconocido como miembro de un equipo de trabajo, una persona debe ganarse una nueva posición dentro de la organización. Por lo tanto, la autoestima es de gran valor en las ocupaciones que permiten a las individuos expresar sus puntos fuertes.

Trabajo en equipo

La actividad de los empleados que forman parte de un equipo de laborales puede incrementarse si hay una relación directa con los consumidores del servicio cuya calidad se está evaluando.

Un equipo de trabajo dentro de una organización se compromete a cumplir una serie de requisitos, produciendo así una estructura coherente que articula un sistema fijo de relaciones. Cabe la posibilidad que existan fenómenos que se conviertan en

procesos, como la cohesión del propio equipo, la formación del liderazgo, y los canales de comunicación, todo lo cual contribuirá a un producto de trabajo eficaz.

Capacitación del Trabajador

"La capacitación de los empleados" es un procedimiento de formación realizado por el departamento de Recursos Humanos con el objetivo de maximizar el rendimiento de los trabajadores en sus funciones.

Importancia del rendimiento en el trabajo

Según Chiang y San Martín (2017), el rendimiento representa sobre todo los objetivos de eficiencia, es decir, la consecución de los objetivos utilizando eficazmente los recursos. Aunque el problema de la rentabilidad también es sumamente esencial, el rendimiento de los recursos humanos debe evaluarse de la misma manera.

Dimensiones de la productividad laboral

Según Juárez y Palpa (2020), se consideran los siguientes aspectos del rendimiento laboral:

Habilidades sociales: conjunto de cualidades y formas relacionales de comportamiento que permiten mantener niveles óptimos de conexiones interpersonales. También permiten a una persona interactuar de forma constructiva con los demás: la ausencia de esta habilidad puede disminuir el comportamiento agresivo, la permisividad extrema, la expresión de sentimientos de forma inadecuada, el comportamiento intransigente, etc., lo que repercute negativamente en el entorno social y comercial (Fernández, 2016).

La motivación es un proceso autoenergizante del individuo que lo atrae hacia una meta requiriendo de una acción por parte del mismo y le permite la aceptación del

trabajo necesario para cumplir el objetivo. Las necesidades, los deseos, las tensiones, los malestares y las expectativas constituyen la motivación. Es la primero en la etapa del proceso de aprender y su factor impulsor (Herrera y Zamora, 2014).

El compromiso laboral es una realidad más amplia que engloba la participación, satisfacción, sentido de pertenencia o conexión y motivación. En otras palabras, un colaborador no puede estar dedicado, si no se siente satisfecho con sus labores o no sentirse parte integrante de la organización. (Opere, 2318)

Teorías del Desempeño Laboral

Según Klingner y Nabaldian citado en Suma (2021) Las teorías proporcionan una explicación de la conexión que existe entre la capacidad y la motivación en términos de rendimiento, así como la conexión que existe entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral.

a) Teoría de la Equidad

Se basa sobre todo en la opinión del trabajador sobre si es tratado justa o injustamente. Esto se manifiesta en la lealtad organizativa, las muestras de amabilidad y el aumento de la productividad de Klingner y Nabaldian. A pesar de que la teoría es sencilla, el reto es que esta impresión suele estar más ligada a un estado de ánimo basado en evaluaciones subjetivas. A pesar de ello, implica que la justicia y el trato digno son factores clave, siendo igualmente importante la excelente comunicación entre la dirección y los subordinados. Esta equidad se compone de dos elementos

- Rendimiento
- Equivalencia con otros individuos.

En el primer caso, se trata de una comparación de su contribución o rendimiento con respecto a su trabajo y la remuneración que obtiene en referencia a otros individuos.

b) La teoría de las expectativas

Esta idea hace hincapié en cómo se sienten satisfechos los trabajadores, que, a su vez, irradian un rendimiento laboral superior en comparación con otras teorías.

Factores identificados:

1. el grado en que una persona siente que puede tener éxito ejecutando el trabajo al nivel deseado.
2. El proceso de evaluar el rendimiento de un empleado y reconocerlo con incentivos o castigos como consecuencia de alcanzar o no el nivel de rendimiento requerido.
3. El peso que el empleado otorga a estos incentivos o castigos.

Ciertamente, esta idea nos permite comprender muchas de las respuestas buenas o malas en el desempeño de un empleado, dado que, como persona, también tiene expectativas y metas.

5.2. JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

Justificación teórica

Este estudio tiene como objeto dar a conocer cómo se relaciona el uso de las TIC con el rendimiento laboral, así como los resultados para decidir si es necesario mejorar o adoptar métodos para mejorar el correcto funcionamiento de la entidad, ya que proporcionaría información precisa.

Justificación práctica

Esta investigación se orienta a verificar los aspectos de las TIC que se asocian al rendimiento del trabajo, con el fin de dar sugerencias a la corporación a fin de que pueda tomar decisiones que produzcan valor para los colaboradores y, a su vez, beneficios para la organización.

Justificación metodológica

El desarrollo de este estudio hace uso de los enfoques analíticos de las TIC que permitirán a la organización obtener datos relativos al rendimiento laboral.

Asimismo, la información proporcionada por el responsable de la UE. ISEPR., Piura, 2022, es de suma importancia porque permite la comparación de la información que se obtiene al concluir el estudio con la información proporcionada con anterioridad.

Justificación social

Con esta tesis queremos promover el uso efectivo de las TIC y la mejora del desarrollo laboral de las personas de la UE. ISEPR. de Piura, Perú, en el año 2022, en beneficio de todos.

5.3. PROBLEMA

¿Cómo se relacionan las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura 2022?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Conceptuación de las variables

Definición conceptual de las TICs

Según Tello (2011), que es citado por Cruz et al (2019), las TIC, son los sistemas de dispositivos, infraestructuras y métodos a través de los cuales se puede procesar y acceder a los datos. Estos elementos se combinan para producir nuevos modelos de expresión, acceso y placer cultural. (p. 6).

Ayala y Gonzales (2015) La abreviatura "TIC" se refiere a todas las tecnologías que se pueden utilizar para producir, almacenar, distribuir y procesar información en sus múltiples formas. Estas formas son variadas, incluyen data, voz, imágenes, y otras desarrolladas o por desarrollar. Cuando se trata de procesar cualquier tipo de información, su objetivo principal es mejorar y apoyar los procesos operativos y empresariales con el fin de incrementar la competitividad y productividad de las personas y las organizaciones. (p. 28)

Sánchez (2008) (2008) Las TIC, se refieren a las tecnologías que se necesitan para gestionar y modificar la información. Estas tecnologías hacen hincapié en la utilización de ordenadores y aplicaciones informáticas que permiten la creación, modificación, almacenamiento, salvaguardar y recuperar dicha información. (p. 156)

Raquimán (2014) la define como el conjunto de herramientas y procesos que logra que los usuarios accedan, recuperen, almacenen, organicen, manipulen, produzcan, intercambien y presenten información utilizando medios electrónicos. Estas herramientas y procesos incluyen tanto el hardware como el software que se utilizan mediante de ordenadores y programas que permiten diversas propuestas multimedia,

sistemas de bases de datos y el uso de Internet, basado en la comunicación sincrónica y asincrónica. (p. 78).

Definición Operacional de las TICs

Las TICs vienen a ser aquellas herramientas de tipo tecnológico e informático que ayudan y contribuyen brindando información, forman parte de esas soluciones nuevas y disruptivas que están alterando los métodos en los que se gestionan los procesos, actividades y se miden resultados. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: disponibilidad de las TIC, internet y competencias digitales.

Definición conceptual de las dimensiones de las TICs

Disponibilidad de las TIC

Según Lingling (2014), citado en Mancinas et al. (2020), el principal beneficio de las herramientas tecnológicas es lo práctico de su uso y su portabilidad, ya que la información está disponible en todo momento sin que sea difícil trasladarla, y que son relativamente fáciles de adquirir, por lo que es común que personas de todos los niveles socioeconómicos posean alguno de estos dispositivos. Esto es ventajoso para las instituciones educativas ya que disminuye los costos asociados a la compra de equipos (p. 63).

Internet

Según Conde, Nio y Motta (2012), son comunidades que en conjunto se presentan como tecnologías, y su éxito puede estar ligado a la atención de los requerimientos fundamentales de la comunidad y a su uso eficiente para mejorar la infraestructura. Es una oportunidad para la difusión mundial, un vehículo para la propagación del conocimiento y un medio de cooperación y contacto entre las personas y sus ordenadores, independientemente de su ubicación. (p. 57)

Competencias digitales

Gallado (2013) explica que la competencia digital es la capacidad de descubrir y adaptarse a los nuevos entornos tecnológicos, de estudiar, elegir y evaluar datos e información de forma crítica. (p. 59)

Definición conceptual del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009), el rendimiento en el trabajo se define como el comportamiento que se evalúa en relación con los objetivos organizativos establecidos. El rendimiento laboral es una señal de éxito estratégico en relación con los objetivos que se planificaron. (p. 256).

Cejas et al. (s.f.) señalan que es un componente importante de la competencia, definida como la capacidad del trabajador para producir resultados específicos con acciones concretas en el contexto de las normas, procedimientos y circunstancias de la organización. (p. 84).

Según Bittel (2000), al que hacen referencia Flores, Martínez y Flórez (2020), el rendimiento se ve muy afectado por las expectativas de trabajo del empleado, su actitud hacia el logro y su deseo de armonía. El rendimiento está relacionado con las habilidades y los conocimientos que apoyan las actividades del trabajador en la promoción de los objetivos de la organización. (p.6)

Según Rodríguez (2017), el desempeño es lo que es capaz una persona para producir, y llevar a cabo el trabajo en un corto período de tiempo con menos esfuerzo y mayor calidad. (p.4)

Definición Operacional del desempeño laboral

Se puede definir al desempeño laboral al modo por el cual una persona que labora en una empresa desempeña sus labores, considerando el tiempo y calidad de trabajo.

Esta variable se medirá a través de las dimensiones: habilidades sociales, motivación y compromiso.

Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral

Habilidades sociales

Según Monjas (2000), son las habilidades necesarias para ejecutar correctamente una tarea interpersonal. Son cruciales para establecer interacciones y relaciones eficaces y mutuamente satisfactorias con compañeros y adultos (p. 17).

Influencia Amorós (2007) Se refiere a las fuerzas que actúan sobre una persona o dentro de ella y la llevan a comportarse de una determinada manera, orientada a objetivos y supeditada al potencial del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad específica. Dado que la motivación de los empleados influye en la productividad, una de las responsabilidades del directivo es canalizar eficazmente la motivación de los colaboradores para logra objetivos en la organización (p. 81).

Compromiso

Robbins y Judge (2009) lo describen como el grado en que los colaboradores se identifican con la institución y sus objetivos y desea conservar su afiliación con esa empresa. Así, el compromiso organizativo es la identificación de un empleado con la empresa que lo contrata. (p. 79).

Operacionalización de las variables

Variable 1: Las TICs

Variable 2: Desempeño laboral

5.5. HIPÓTESIS

Hipótesis Alternativa

H1: Las TICs se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura 2022.

Hipótesis Nula

H0: Las TICs no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura 2022.

5.6. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

Objetivos específicos

- 1) Establecer el nivel de uso de las TICs en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.
- 2) Describir el nivel del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.
- 3) Examinar la relación que existe entre la disponibilidad de las TIC y el desempeño laboral del personal, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

- 4) Identificar la relación existente entre el internet y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.
- 5) Analizar la relación que existe entre las capacidades para el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

6. METODOLOGÍA

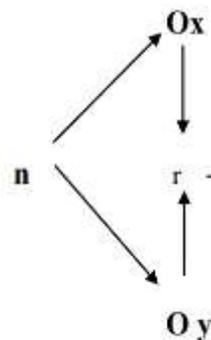
6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Tipo

Fue no experimental porque se observó y reportó cómo se comportan las variables sin modificarlas, lo cual estuvo en consonancia con el problema que se planteó y los objetivos que se plantearon.

Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño de estudio transversal, descriptivo y correlacional. Tanto los datos transversales como los correlacionales se obtuvieron en un único momento sin modificar las condiciones preexistentes de las variables. Los datos correlacionales se recogieron porque se estableció la asociación o relación entre las variables.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Las TICs)

Oy = Variable 2 (Desempeño laboral)

r = Relación entre las dos variables

Dónde:

Ox: Variable de Observación 1 (Las TICs)

Oy: Variable de Observación 2 (Desempeño laboral)

n : Muestra

r: Relación

6.2. POBLACIÓN – MUESTRA:

Población:

Participaron en la investigación 38 miembros de la U.E. de ISEPRP, Piura, 2022.

Muestra:

38 participantes conformaron la muestra del estudio, la cual cumplió con el criterio de ser más representativa de la población general y consistente.

6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

Técnicas:

Se utilizó la encuesta como técnica cuyo marco fue creado para recoger información sobre los componentes del estudio.

Instrumentos:

El cuestionario, adecuadamente estructurado, sirvió de instrumento de recogida de datos sobre las variables de la investigación; sus preguntas se utilizaron para sondear los conocimientos de los encuestados sobre dichas variables.

Se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar la validez del "Juicio de expertos", mientras que el "Juicio de expertos" se empleó para validar el instrumento.

6.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó el SPSS, v.26, para procesar los datos. Mediante tablas y figuras estadísticas adecuadamente diseñadas, que se apoyaron en el software de Microsoft Excel para su visualización, se tabularon, evaluaron e interpretaron los resultados

de este proceso. Gracias a estas figuras y tablas se pudo llegar a concluir y recomendar de manera útil.

Se empleó el método de análisis estadístico Chi-cuadrado para determinar si existe una relación entre las variables, y se aplicó el estadístico Tau b de Kendal para evaluar si existe una correlación entre las variables.

7. RESULTADOS

7.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Establecimiento del uso de las TICs en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	0	0	0
NIVEL MEDIO	1	2,6	2,6
NIVEL ALTO	37	97,4	100,0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Tomando en cuenta la tabla 1, el 97.4% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que el uso de las TICs es de nivel alto; y el 2.6% opinaron que expone nivel medio; y nadie opinó que tiene nivel bajo.

Tabla 2

Establecimiento de la dimensión disponibilidad de las TICs en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	0	0	0
NIVEL MEDIO	4	10,5	10,5
NIVEL ALTO	34	89,5	100,0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Conforme a la tabla 2, el 89.5% del personal encuestados de la UE. ISEPR, Piura, 2022, indicaron que la disponibilidad de las TICs es de nivel alto, el 10.5% indicó que tiene nivel medio y nadie opinó que tiene nivel bajo.

Tabla 3

Descripción de la dimensión acceso a Internet en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	0	0	0
NIVEL MEDIO	0	0	0
NIVEL ALTO	38	100,0	100
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 3, el 100% del personal encuestados de la UE. ISEPR, Piura, 2022, opinaron que el acceso de internet para el uso de las TICs es de nivel alto; nadie opinó que tiene nivel bajo y medio.

Tabla 4

Análisis de la dimensión capacidades en el uso de las TICs en el personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	0	0	0
NIVEL MEDIO	0	0	0
NIVEL ALTO	38	100,0	100,0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Según la tabla 4, el 100% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que las capacidades para el uso de las TICs son de nivel alto, nadie opinó que tiene nivel bajo y medio.

Tabla 5

Descripción del nivel del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	0	0	0
NIVEL MEDIO	0	0	0
NIVEL ALTO	38	100,0	100,0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Conforme la tabla 5, el 100% de los trabajadores encuestados de la UE. ISEPR, Piura, 2022, opinaron que el desempeño laboral es de nivel alto; nadie opinó que tiene nivel bajo y medio

Tabla 6

Destalle de la dimensión habilidades sociales del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	2	5,3	5,3
NIVEL MEDIO	36	94,7	100,0
NIVEL ALTO	0	0	0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 6, el 94.7% del personal encuestados de la UE. ISEPR, Piura, 2022, opinaron que las habilidades sociales son de nivel medio; el 5.3% indicaron que tiene nivel bajo y ninguno opinó que tiene nivel alto.

Tabla 7

Análisis de la dimensión motivación del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJ.	0	0	0
NIVEL MEDIO	28	73,7	73,7
NIVEL ALTO	10	26,3	100,0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Como vemos en la tabla 7, el 73.7% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que la motivación es de nivel medio; el 26.3% opinaron que tiene nivel alto y ninguno opinó que tiene nivel bajo.

Tabla 8

Descripción de la dimensión Compromiso del desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	0	0	0
NIVEL MEDIO	0	0	0
NIVEL ALTO	38	100,0	100,0
Total	38	100,0	

INTERPRETACIÓN

Como vemos en la tabla 8, el 100% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que el compromiso hacia la institución es de nivel alto y ninguno opinó que tiene nivel medio y bajo.

7.2. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 9

Precisión de la relación del uso de las TICs y desempeño laboral del personal en la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	176,937 ^a	90	,000
Razón de verosimilitud	74,171	90	,886
Asociación lineal por lineal	16,588	1	,000
N de casos válidos	38		

a. 110 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

Conforme con la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, el uso de las TICs si se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Tabla 10

Correlación de las variables uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

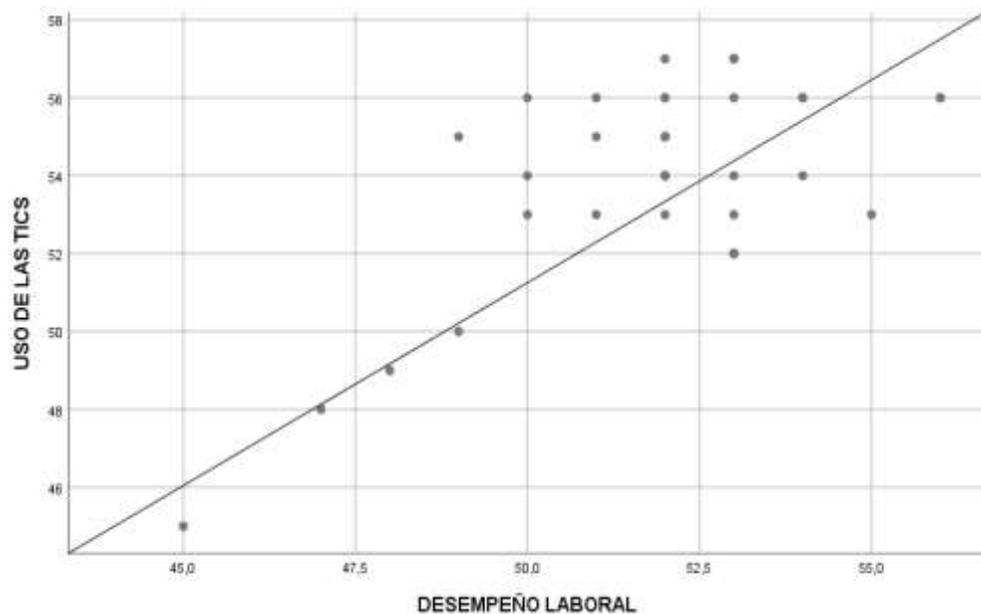
Correlaciones			
ESTADISTICO		Uso de las TICs	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,300*
Uso de las TICs	Sig. (bilateral)	.	,018
Tau_b de Kendall	N	38	38
	Coeficiente de correlación	,300*	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	38	38

Interpretación:

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0.300, es decir que entre las variables uso de las TICs y desempeño laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.018 < 0.05$); lo que significa que el uso de las TICs si se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables uso de las TICs y desempeño laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se orientan en el mismo sentido o dirección.

Tabla 11

Examen de la relación de la disponibilidad uso de las TICs y desempeño laboral del del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	133,056 ^a	70	,000
Razón de verosimilitud	59,610	70	,807
Asociación lineal por lineal	11,633	1	,001
N de casos válidos	38		

a. 88 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir que la disponibilidad del uso de las TICs si se relaciona significativamente con el rendimiento de los trabajadores de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la disponibilidad en el uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

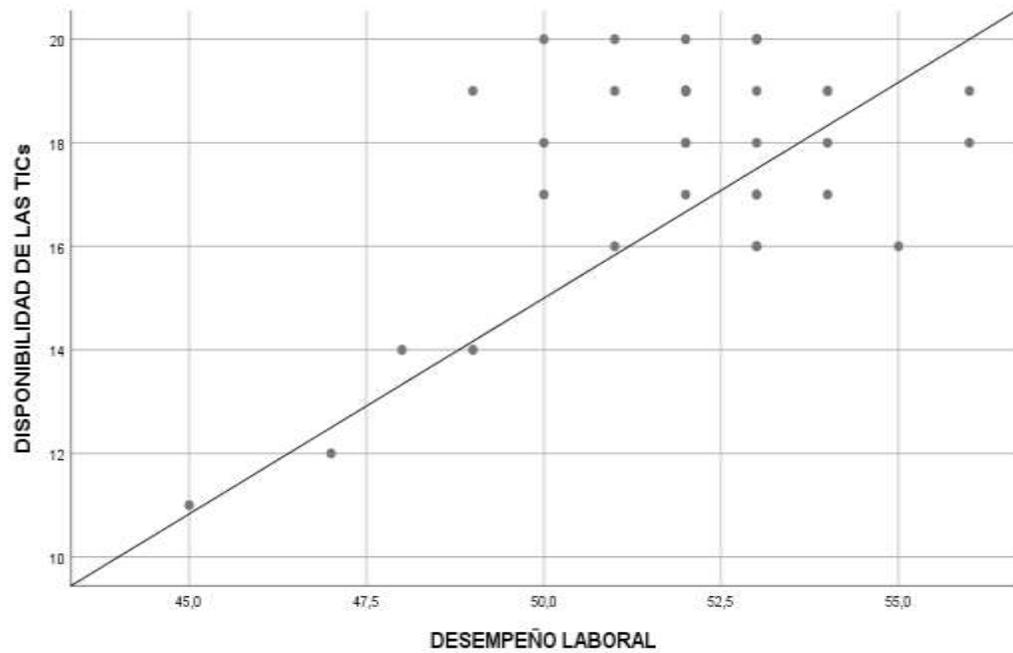
Correlaciones			
ESTADISTICO		Disponibilidad Uso de las TICs	Desempeño laboral
Tau b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,128
	Disponibilidad Uso de las TICs	Sig. (bilateral)	,032
	N	38	38
	Coeficiente de correlación	,128	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,322
	N	38	38

Interpretación:

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.128 es decir que entre la disponibilidad para el uso de las TICs y el desempeño laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.032 < 0.05$); lo que significa que la disponibilidad en el uso de las TICs si se relaciona con el rendimiento de los trabajadores de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de disponibilidad en el uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la disponibilidad para el uso de las TICs y el rendimiento laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se orientan en el mismo sentido o dirección.

Tabla 13

Identificación de la relación entre el acceso a internet y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,205 ^a	30	,936
Razón de verosimilitud	18,980	30	,940
Asociación lineal por lineal	2,348	1	,125
N de casos válidos	38		

a. 43 casillas (97,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

conforme con la tabla 13, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.936 > 0.05$); lo que quiere decir que el acceso a internet no se relaciona significativamente con el rendimiento en el trabajo de los colaboradores de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

Tabla 14

Correlación entre el acceso a internet y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

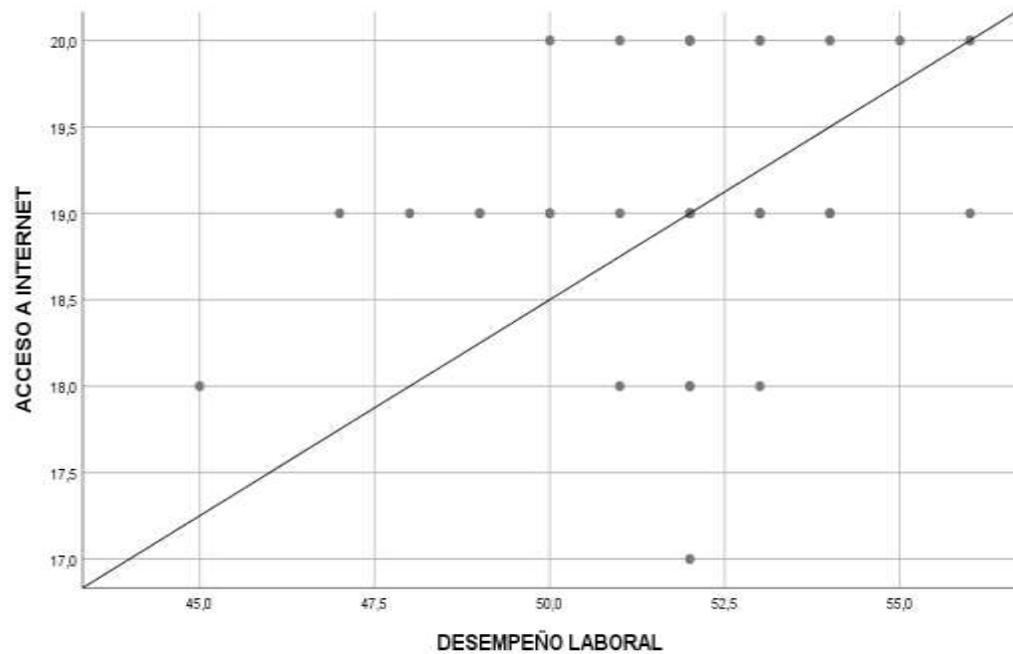
Correlaciones			
ESTADISTICO		Acceso internet	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,184
Acceso internet	Sig. (bilateral)	.	,182
Tau_b de Kendall	N	38	38
	Coeficiente de correlación	,184	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,182	.
	N	38	38

Interpretación:

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0.184 es decir que entre el acceso a internet y el rendimiento en el trabajo la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.182 > 0.05$); lo que significa que el acceso al internet no se relaciona con el rendimiento en el trabajo de los empleados de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de acceso a internet y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, el acceso a internet y el desempeño laboral, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se orientan en el mismo sentido o dirección.

Tabla 15

Análisis de la relación entre las capacidades en el uso de las TICS y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,161 ^a	20	,043
Razón de verosimilitud	34,312	20	,024
Asociación lineal por lineal	8,428	1	,004
N de casos válidos	38		

a. 33 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

Interpretación:

conforme con la tabla 15, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.043 < 0.05$); lo que quiere decir que las capacidades para el uso de las TICs si se relaciona significativamente con el rendimiento en el trabajo del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

Tabla 16

Correlación entre las capacidades en el uso de las TICs y el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022.

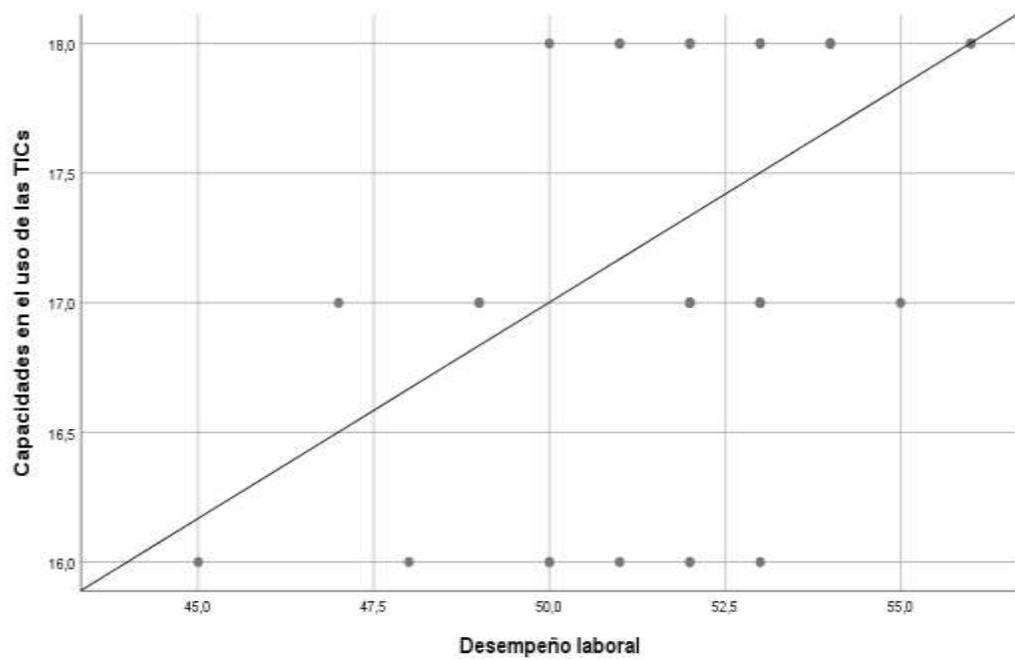
Correlaciones			
ESTADISTICO		Capacidades en el uso de las TICs	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,387**
	Capacidades en el uso de las TICs	Sig. (bilateral)	,005
Tau_b de Kendall	N	38	38
	Coeficiente de correlación	,387**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.
	N	38	38

Interpretación:

Según la tabla 16, el coeficiente de correlación es 0.387 es decir que entre las capacidades en el uso de las TICs y el desempeño laboral la correlación es positiva débil. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.005 < 0.05$); lo que significa que las capacidades en el uso de las TICs si se relaciona con el rendimiento en trabajo del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión de capacidades en el uso de las TICs y desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022



Interpretación

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las capacidades en el uso de las TICs y el rendimiento en el trabajo, tiene una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión del objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo con la tabla 9, el nivel de significación es inferior a 0,05 (0,000 0,05), como se muestra en la Tabla 9. Esto indica que se acepta la hipótesis alternativa, mientras que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, el uso de las TICs, influye considerablemente en la labor del personal de la ISEPR, Piura, 2022. Estos resultados coinciden con los de Vásquez (2021), quien encontró que las TICs influyen en el rendimiento del trabajo de los colaboradores, y también coinciden con Cuadros (2022), quien encontró en su investigación que el uso de las TIC influye en el rendimiento laboral de los colaboradores; además, lo encontrado coincide con lo de Valderrama y Saldaña (2019), quienes, encontraron que existe una correlación directa y altamente relevante entre las TICs y el desempeño docente. Estos hallazgos son respaldados por Cabero (2005), el cual fue citado por Belloch (2012). que afirma, a grandes rasgos, que los medios más vanguardistas de hoy en día para difundir información e intercambiar ideas se basan en tres medios principales: los ordenadores, la microelectrónica y las telecomunicaciones; sin embargo, estos medios no existen en el vacío, sino que son interdependientes y se refuerzan mutuamente, lo que permite crear nuevas realidades comunicativas; y también Stoner (1994), basándose en su definición, afirma que el desempeño laboral se refiere a la capacidad de realizar las propias funciones de forma eficaz y eficiente. A la luz de mis experiencias tanto profesionales como personales, me gustaría señalar que el uso de las TICs conlleva una mejora en el rendimiento de la empresa siempre que se enseñe al personal a utilizarlas adecuadamente.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Establecer el nivel de uso de las TICs en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo a la tabla 1, Se encuestó al 97,4% de los empleados de la UE. ISEPR, Piura, en 2022, quienes consideraron que el uso de las TIC se encuentra en un nivel alto, mientras que el 2,6% de los encuestados lo evaluó en un nivel medio. Resultados que coinciden con Belalcázar y Ordoñez (2021), quienes, en su estudio realizado en el programa del adulto mayor en Colombia, concluyeron que es fundamental prepararse para el uso de las TIC, ya que mejorará su facilidad para la diversidad de temas de trabajo, mejorándolos en calidad. Por otro lado, Guzmán y Navarro (2020) en su tesis concluyeron que el 51.4% de los colaboradores ha determinado la existencia del uso de TICs adecuado, resultados que son apoyados por Sánchez (2008), quien sostiene que las TICs son las herramientas necesarias para una eficaz administración y utilización de la información, especialmente el uso de ordenadores y programas informáticos para estas funciones.; y Tello (2011), citado por Cruz et al. (2019), quien afirma que las TIC son herramientas, que sirven de soporte y canal para procesar y difundir la comunicación. A partir de mi experiencia profesional y personal, sostengo que el uso de las TICs se ha convertido en un instrumento esencial para el que todos debemos estar preparados debido a los recientes avances como la virtualidad.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Describir el nivel del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

Según la tabla 5, el 100% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que el desempeño laboral es de nivel alto, ningún colaborador opinó que sea de nivel medio o bajo. Coincidiendo con Lázaro (2021), quien en su estudio elaborado sobre el desempeño laboral en la DIRIS Lima Sur, presentó como resultado que se tiene un buen desempeño laboral, la igual que Vargas (2019) quien en su estudio realizado en la Región Policial de Cusco concluyó que un gran número de los empleados tiene un nivel de desempeño aceptable; por otro lado, Pozo (2020) quien en su disertación sobre el desempeño laboral y la calidad de atención en los hospitales ecuatorianos, concluyó que el 73,40% de los trabajadores de la salud calificó su desempeño laboral como promedio. Apoyan estos hallazgos Chiavenato (2009), quien define el rendimiento en el trabajo, como medir las acciones con respecto a los objetivos establecidos por la empresa, y Rodríguez (2017), que subraya la importancia del rendimiento como la capacidad de producir rápidamente un trabajo de alta calidad con poca intervención de la persona. Según mi experiencia profesional y personal considero que es necesario siempre estar atentos y evaluar el trabajo realizado por los colaboradores para que este sea el más óptimo.

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Examinar la relación que existe entre la disponibilidad de las TIC y el desempeño laboral del personal, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir que la disponibilidad del uso de las TICs si se relaciona

significativamente en el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022. Resultados que coinciden con Ticona (2020) quien, en su trabajo publicado en la Universidad Nacional, establece que el uso de las TIC es necesario para aumentar el desempeño laboral; de la misma manera, del mismo modo Hui (2018) en su investigación realizada determinó la adopción de las TIC se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados de Tai Loy S.A en Cercado de Lima. Resultados que se fundamentan con Lingling (2014) citado en Mancinas et.al. (2020) quien destaca que los principales beneficios de los dispositivos tecnológicos son su portabilidad y practicidad, ya que la información está siempre disponible sin ser difícil de trasladar, y que son relativamente sencillos de adquirir, por lo que es común que personas de todos los niveles socioeconómicos posean uno de estos dispositivos. Esto es ventajoso para las instituciones educativas ya que disminuye los costos asociados a la inversión en equipos. Según mi experiencia profesional y personal considero que para que las TICs tenga un uso efectivo es necesario que se brinde los accesos y herramientas necesarias para obtener los resultados deseados.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Identificar la relación que existe entre el internet y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo con la tabla 13, El nivel de significación es superior a 0,05 ($0,936 > 0,05$), lo que indica que no existe una relación significativa entre el acceso a Internet y el rendimiento laboral del personal de la UE. ISEPR, Piura, 2022. Resultados consistentes con la conclusión de Kishnani (2020) de que existe una modesta pero sustancial correlación positiva entre el uso de Internet en las operaciones empresariales y la productividad de los empleados. Los resultados apoyados por Conde, Niño, y Motta (2012) El éxito de Internet puede ser acreditado para abordar

los requisitos básicos de la comunidad y utilizarlos para impulsar eficientemente la infraestructura. Internet es igualmente un conjunto de comunidades y tecnologías. Es una oportunidad para la difusión mundial, un vehículo para la propagación de información y un método para la entrega de información. Según mi experiencia personal y profesional, Internet es un componente crucial para el uso de las TIC; por ello, las empresas deben invertir en una conexión de calidad para garantizar el funcionamiento óptimo de los servicios informáticos.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Análisis y discusión del objetivo específico 5: Analizar la relación que existe entre las capacidades para el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022

conforme con la tabla 15, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.043 < 0.05$); lo que quiere decir que las capacidades para el uso de las TICs si influye en el ejercicio laboral de los empleados de la UE. ISEPR., Piura, 2022. Resultados que coinciden con los de Pérez y Rojas (2020) quien, en su trabajo, realizado en colegios de Trujillo se demostró que las habilidades en TIC se correlacionan positivamente con un mayor impacto en el desarrollo docente ($\rho=0,521$, $p<0,01$).; por otro lado, Choquecota y Quispe (2021) en su tesis sobre las actitudes hacia el uso de las TIC y el desempeño autopercebido de los docentes en Lima encarcelados por Covid-19 encontró una diferencia moderadamente positiva y significativa entre las actitudes hacia el uso de las TIC y las calificaciones de desempeño en el aula. Estos resultados se fundamentan con Gallado (2013) Subraya que poseer una competencia digital implica tener la flexibilidad necesaria para investigar y enfrentarse a nuevos escenarios tecnológicos, así como la capacidad de seleccionar, analizar y evaluar críticamente los datos y la información. Según mi experiencia profesional y personal

manifiesto que para desarrollar las capacidades en el uso de las TIC es necesario prepararse estar con los cambios tecnológicos y así poder utilizarlos con efectividad.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Las TICs si se relacionan significativamente en el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022, debido al nivel de significación menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$); lo que quiere decir que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** El 97.4% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que el uso de las TICs es de nivel alto.
- TERCERA:** El 100% del personal encuestados de la UE. ISEPR., Piura, 2022, opinaron que el desempeño laboral es de nivel alto.
- CUARTA:** La disponibilidad del uso de las TICs si se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$).
- QUINTA:** El acceso a internet no se relaciona significativamente en el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.936 > 0.05$).
- SEXTA:** Las capacidades para el uso de las TICs si influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la UE. ISEPR., Piura, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.043 < 0.05$).

9.2. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Los directivos de los ISEPR, Piura deben diseñar estrategias que permitan que el personal tenga un mejor manejo de las TICs lo que llevará a un mejor desempeño de sus labores.
- SEGUNDA:** Se recomienda que se capacite constantemente al personal de los ISEPR, Piura, en tecnologías informáticas de comunicación e información para que realicen un buen uso de las mismas.
- TERCERA:** Realizar estrategias que motiven al personal de los ISEPR, Piura para que sigan realizando sus labores de manera efectiva.
- CUARTA:** Los directivos de los ISEPR, Piura deben preocuparse siempre porque existan los recursos disponibles en el uso de las TICs, debido que de ello va depender el desempeño de sus colaboradores.
- QUINTA:** Suministrar de buena conectividad de internet al personal de los ISEPR, Piura para que el uso de las TICs sea el óptimo.
- SEXTA:** Diseñar estrategias que propicien el desarrollo de las capacidades del personal de los ISEPR, Piura en el uso de las TICs, las mismas que permitan afrontar con rapidez los avances en las tecnologías informáticas.

10. AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por haberme permitido lograr este objetivo en la formación de mi vida profesional, gracias hermosa madre María, por siempre estar a mi lado en este caminar.

A mis padres Wilfredo Purizaca Periche y Ana Mercedes Morales Yamunaqué de Purizaca por enseñarme que todo se puede en esta vida con disciplina y perseverancia. A el amor de mi vida Adriano y a mis queridos hermanos.

El agradecimiento especial a todos los profesionales docentes que tuvieron la labor de mi formación en esta carrera profesional, a todos ustedes Gracias.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007) *Comportamiento organizacional*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía. Recuperado de https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizational-eduar
- Arboleda, O. (2020) *El uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y el Desempeño Académico en las Escuelas Superiores Castrenses*. (Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación) Universidad Nacional de Educación. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5012/Oscar%20Enrique%20ARBOLEDA%20VELASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avilés, J. (2018) *Uso de las TICs y el Desempeño Docente en la I.E. N° 2087 “República Oriental del Uruguay”*. Lima – 2018. (tesis para optar el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21484/Aviles_QJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala, E. y Gonzales, S. (2015) *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Serie: Cuadernos de Informática. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1189/Libro%20TIC%20%282%29-1-76%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Belalcázar, M. y Ordoñez, C. (2021) *Impacto generado por las TIC en el desempeño laboral de los empleados públicos del programa adulto mayor de la secretaría de Bienestar social – Alcaldía municipal de Pasto, en tiempos de*

- pandemia*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49693>.
- Belloch, C. (2012) *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje*. Material docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia. Disponible en <http://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA1.pdf>
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (s.f.) *Administración de recursos humanos La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Publicaciones científicas Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Revista Ciencia y Trabajo. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC GraWhill - Interamericana Editores S.A. 3era. Ed. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Choquecota, K. y Quispe, E. (2021) *hacia el uso de las TICS y desempeño autopercebido en docentes de Lima en confinamiento por Covid-19*. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9db97c14-9973-4aee-b2c7-ed5b2f618c93/content>

- Conde, R., Niño, M. y Motta, E. (2012). *El aula de innovación pedagógica y el aprendizaje en el área de ciencia tecnología y ambiente en el segundo grado de educación secundaria de la Institución Educativa Julio Cesar Escobar de San Juan de Miraflores, Lima – 2012*. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de <https://issuu.com/magalirosalivillachumbipuma/docs/1-tesis-aula-innovacion-pedagogica>
- Cuadros, M. (2022) *Uso de TICs en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80650/Cuadros_ZMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, M., Pozo, M., Aushay, H. y Arias, A. (2019) Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. Universidad de Costa Rica. E-Ciencias de la Información, vol. 9, núm. 1, recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/eci/v9n1/1659-4142-eci-9-01-44.pdf>
- Delgado, J. (2020) *Relación del uso de las tecnologías de la información y comunicación y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2020*. (tesis para optar por el grado de doctor en administración) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. Recuperado de: <http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/1860/Tesis%20Final%20ok.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo UF0346*. La Rioja, España. Editorial Tutor Formación. Recuperado de:

https://kupdf.net/download/comunicacion-efectiva-y-trabajo-en-equipo-uf0346_5afeb0a1e2b6f536496c78ce_pdf

- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Jrc Ipts. doi: <https://doi.org/10.2791/82116>
- Flores, F., Lazo, Y. y Palacios, M. (2015) *Uso de las TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje de las Ciencias Naturales en el sexto grado de la escuela José Benito Escobar del municipio de Estelí en el segundo semestre del año 2014*. (tesis para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias Naturales) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Unan-Managua. Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/2037/1/16434.pdf>
- Flores, D., Martínez, L. y Florez, B. (2020) Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>
- Gallado, E. (2013) Competencia digital: revisión integradora de la literatura. Revista de Ciencias de la Educación. Academicus. Oaxaca, México. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/273343367_Competencia_digital_Revision_integradora_de_la_literatura
- Garcilazo, H. (2020) *Uso de herramientas TIC y desempeño docente en Instituciones Educativas de nivel secundaria de la Región Ancash*. Universidad Nacional De Huancavelica. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3665/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-GARCILAZO%20JAIMES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, C. y Navarro, N. (2020) *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco – 2020*. (tesis Para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración) Universidad Continental. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7844/3/IV_FCE_308_TI_Guzman_Navarro_2020.pdf

Herrera, J. y Zamora, N. (2014) *¿Sabemos realmente que es la motivación?* Correo Científico Médico De Holguín. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v18n1/ccm17114.pdf>

Hui, H. (2018) *La aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICS) y el desempeño de los trabajadores de la empresa Tai Loy S.A del distrito de Cercado de Lima.* (tesis para optar el grado académico de maestra en ejecutiva en administración de negocios) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3563/TESIS_MAEST.EJEC.ADMIN.NEGOCIOS_%20HAO%20HUI.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Juárez, M. y Palpa, J. (2020) *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018.* (tesis para optar el título de licenciado en administración y gestión de empresas) Universidad Peruana de las Américas. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kishnani, S. (2020) *Uso de TIC y el desempeño laboral en empresas de comercio en Lima Metropolitana.* (Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración) Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f62841f6-dde4-4854-b31f-779a0c4c0c40/content>

Laguna, F. (2010) *Mejoramiento y fortalecimiento del centro de tecnología educativa del instituto Nacional Francisco Luis Espinoza de Estelí, Nicaragua.* (Tesis de maestría) Facultad Regional Multidisciplinaria del

- Norte, Estelí, Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/2037/1/16434.pdf>
- Lázaro, J. (2021) *Desempeño laboral de los médicos en los Establecimientos de Salud en la DIRIS Lima Sur, 2020*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59536/L%
%a1zaro_GJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59536/L%c3%a1zaro_GJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lynne , M., & Robey, D. (2009). *TIC y cambios organizativos*. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/000264523da3d42282c6b>
- Mancinas, M., Cantú, L., García, R. y Cuevas, O. (2020) *Disponibilidad tecnológica y uso de tecnologías por parte de docentes de bachillerato desde la perspectiva del estudiante*. *Educación* 2020, vol. 56. Recuperado de: [file:///C:/Users/karin/Downloads/370816-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-534244-1-10-20200622%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/karin/Downloads/370816-Texto%20del%20art%C3%ADculo-534244-1-10-20200622%20(2).pdf)
- Mechán, I. (2020) *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los fiscales penales del Ministerio Público - Sede Chiclayo*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43497/Mech
%c3%a1n_AIDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43497/Mech%
%c3%a1n_AIDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Medina, S. (2017) *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medin
a_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medin
a_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monjas, I. (2000) *Las habilidades sociales en el currículo*. Ministerio de educación, cultura v deporte. Recuperado de:

<https://sede.educacion.gob.es/publivena/PdfServlet?pdf=VP08661.pdf&ar ea=E>

Monsalve, J. (2018) *Influencia del Uso de las Tics en la Evaluación del Desempeño del Docente en el Sistema Educativo Universitario de Lima. Caso: Facultad Ciencias De La Salud E Ingeniería* (UNMSM) 2018. Recuperado de: <https://www.grin.com/document/429716>

Morales, W. y Villegas, J. (2018) *Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Concytec.* (tesis para optar el grado académico profesional de bachiller en administración pública) Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5448/Morales%20Catpo%20%26%20Villegas%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Opere, M. (2018). *El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial.* Blog Grupo P&A. recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/12984>

Paredes, L. (2018) *Las tecnologías de información y comunicación (TIC) y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 40029 Ludwing Van Beethoven Alto Selva Alegre 2017.* (tesis para optar el Grado Académico de maestra en ciencias: Educación con mención en Educación Superior) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6584/EDMpasalm.pdf?sequence=1>

Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021) *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura.* Comuni@cción vol.12 no.3 Puno jul./sep. 2021. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Pérez, E. y Rojas, F. (2020) *Competencias tic y desarrollo docente en profesores de Instituciones Educativas del nivel secundario de la provincia de Julcán,*

2020. (Tesis para obtener el grado académico de maestro en informática educativa y tecnologías de la información) Universidad Católica De Trujillo
Benedicto XVI. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/903/1/018100213H_%20018100214D_M_2021.pdf
- Pozo, L. (2020) *Desempeño laboral del personal de salud y calidad de atención del usuario externo del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020*. (tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61323/Pozo_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raquimán, P. (2014) *Representaciones sobre el cambio en el uso de las tic. Relatos de vida de profesores*. Revista Iberoamericana de Educación. N.º 65. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie65a04.pdf>
- Rimachi, M. (2019) *Uso de las TIC y el desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial Padre Abad de Tingo Maria, Huánuco, 2019*. (tesis para optar el grado de maestro en ingeniería de sistemas, mención en tecnologías de la información y comunicación) Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5378/PTI_C00016R61.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson educación, México. Recuperado de:
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, L. (2017) *El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial*. Trabajo de Grado para optar al título de Especialización en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16914/Rodr%C3%ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Salinas, J. (2008) *Innovación educativa y uso de las TICs Sevilla*. Universidad Internacional de Andalucía, 2008. ISBN: 978-84-7993-055-4. Recuperado de:

<https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/2524/innovacioneduc2008.pdf?sequence=1>

Sánchez, E. (2008) *Las tecnologías de información y comunicación (TIC) desde una perspectiva social*. Revista Electrónica Educare vol. XII. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114584020.pdf>

Sánchez, J., Santiváñez, L., Hidalgo, I. y Figueroa, A. (2021) *Importancia de las TIC en el desempeño fiscal*. Revista de Estudios Políticos y Estratégicos, 9(2)93-112, 2021 - ISSN 0719-3653 (impreso) - ISSN 0719-3688 (en línea) - ISSN-L 0719-3653. Recuperado de:

<https://sitios.vtte.utem.cl/revistaepe/wp-content/uploads/sites/7/2022/05/revista-estudios-politicos-y-estrategicos-epe-vol9-n2-2021-sanchez-santivan%CC%83ez-hidalgo-figueroa-93-112.pdf>

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1994) *Administración*. Sexta edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. disponible en:

https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Suma, M. (2021) *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral*. Tesis Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ticona J. (2020) *Uso de las TIC y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades nacionales*. *Revista De Investigaciones*, V. 9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616777>

Ureta, J. (2016) Valoraciones acerca del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación por parte de docentes de educación secundaria de Satipo – Junín. Tesis para optar el grado académico de magister en educación mención enseñanza estratégica, Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4487/Ureta%20Medrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valderrama, J. y Saldaña, M. (2019) *Las TICs y el desempeño docente en el proceso de E-A en la facultad de Ciencias-UNASAM-Huaraz, 2014*. *Revista Científica Pakamuros*, 7(2), 22-31. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v7i2.90>

Vargas, A. (2019) *Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018*. (Tesis para Para optar al título profesional de psicóloga) Universidad Andina del Cusco. Perú. Recuperado de: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3310/Alheli_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, G. (2021) *Influencia de los TICS en el desempeño laboral en la institución educativa N° 1570 –Nuevo Chimbote – 2020*. (tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67707/V%c3%a1squez_RGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Las TICs	Sánchez (2008) señala que las TIC son las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y muy en particular el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. (pág. 156)	Las TIC vienen a ser aquellos instrumentos de tipo tecnológico e informático que ayudan y contribuyen brindando información, son parte de esas soluciones innovadoras y disruptivas que están cambiando las formas de llevar procesos, ejecutar tareas y medir resultados. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: disponibilidad de las TIC, internet y competencias digitales.	Disponibilidad de las TIC	Accesibilidad	1	Escala de Lickert
				Equipos modernos	2,3	
				Software	4	
			Internet	Comunicación	5	
				Búsqueda de información	6	
				Velocidad	7,8	
			Capacidades	Conocimientos	9,10	
				Habilidades	11	
				Actitudes	12	
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados. (pág. 256)	Se puede definir al desempeño laboral al modo por el cual una persona que labora en una empresa desempeña sus labores, considerando la calidad del trabajo que cada trabajador le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: habilidades sociales,	Habilidades sociales	Buenas relaciones	13	
				Conductas	14	
				Comunicación	15,16	
			Motivación	Reconocimiento	17, 18	
				Compensaciones	19	
				Incentivos	20	
			Compromiso	Satisfacción	21	
				Sentido de pertenencia	22,23	
				Confianza	24	

Anexo 01. Matriz de consistencia

Anexo 02.- Matriz de operacionalización de las variables

Problema	Variables	Hipótesis	Objetivos	Metodología
¿Cómo se relacionan las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022?	Las TICs Desempeño laboral	<p>H1: La relación entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022</p> <p>H0: La relación entre las TICs y el desempeño laboral del personal no es muy significativa, en la UE. ISEPR., Piura, 2022.</p>	<p>Objetivo General Determinar cuál es la relación que existe entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional Piura, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer el nivel de uso de las TICs en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022 - Describir el nivel del desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022. - Examinar la relación que existe entre la disponibilidad de las TIC y el desempeño laboral del personal en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022. - Identificar la relación que existe entre el internet y el desempeño laboral del personal, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022. - Conocer la relación que existe entre las capacidades para el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022. 	<p>Tipo y diseño: Tipo No experimental Diseño Descriptivo, correlacional de corte transversal</p> <p>Población y Muestra Población 38 colaboradores Muestra 38 colaboradores</p> <p>Técnica e Instrumento</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>



Anexos N°03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a las TICs; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Las TICs:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Se cuenta con computadoras suficientes para realizar un trabajo efectivo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional Piura?					
2	¿Se cuenta con equipos tecnológicos modernos para realizar un buen trabajo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
3	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, hace buen uso de los equipos tecnológicos de la institución?					
4	¿Se cuenta con Software especializados acorde al trabajo que realizo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
5	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para comunicarse a través del correo corporativo?					
6	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para buscar información sólo de índole laboral?					
7	¿El internet que se utiliza en Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene una velocidad acorde a las necesidades del trabajo?					
8	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional Piura, le permite realizar su trabajo sin interrupciones?					
9	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene conocimiento de cómo se utilizan los equipos tecnológicos con los que cuenta la institución?					
10	¿Se les brinda capacitación al personal de la UE. ISEPR., Piura, para que adquiera mayor conocimiento sobre el uso de las TICs?					
11	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, posee las habilidades necesarias para el uso de los equipos tecnológicos de la institución?					
12	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra una actitud positiva en cuanto al uso de las TICs?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
13	¿Existen buenas relaciones entre todo el personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
14	¿El personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra buenas conductas al realizar su trabajo?					
15	¿Existe buena comunicación entre el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
16	¿Se da a conocer con claridad las tareas que debe realizar cada trabajador de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
17	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura realizan acciones que motivan al personal que realice un mejor desempeño?					
18	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
19	¿La compensación económica que recibe por el trabajo que realiza le motiva a seguir laborando en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
20	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
21	¿Se siente satisfecho de laborar en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?					
22	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura se siente identificado con la institución donde labora?					
23	¿Existe sentido de pertenecía en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, lo que le lleva a mejorar su trabajo?					
24	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura le brindan confianza y seguridad para que realice un mejor trabajo?					

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
Las TICs

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	12

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
Las TICs

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	47,50	10,722	,644	,773
2	48,50	8,500	,851	,745
3	48,70	13,344	,365	,800
4	47,90	8,767	,843	,744
5	47,10	14,989	,000	,814
6	47,10	14,989	,000	,814
7	47,20	13,511	,593	,791
8	48,00	14,222	,280	,806
9	47,10	14,989	,000	,814
10	49,40	12,044	,809	,765
11	47,10	14,989	,000	,814
12	47,50	12,722	,543	,786

APÉNDICE 3
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Las TICs

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4
2	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4
3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	2	5	4
4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	2	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5
6	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5
7	5	2	4	3	5	5	5	4	5	2	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	12

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13	46,90	11,211	,614	,735
14	47,90	8,989	,814	,699
15	48,10	13,878	,323	,770
16	47,30	8,900	,880	,684
17	46,80	14,400	,206	,779
18	46,50	15,389	,000	,783
19	46,60	14,044	,525	,761
20	47,70	15,122	-,027	,807
21	46,50	15,389	,000	,783
22	48,80	12,400	,810	,727
23	46,50	15,389	,000	,783
24	46,90	13,211	,509	,753

APÉNDICE 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
Desempeño laboral

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4
2	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4
3	3	2	3	3	5	5	4	4	5	2	5	4
4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5
6	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5
7	5	2	4	3	4	5	5	4	5	2	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5
9	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
11	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4
12	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	4
13	3	2	3	3	5	5	4	4	5	2	5	4
14	3	3	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5
15	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5

Apéndice 7
Planilla de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVRSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Disponibilidad de las TIC	¿Se cuenta con computadoras suficientes para realizar un trabajo efectivo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿Se cuenta con equipos tecnológicos modernos para realizar un buen trabajo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, hace buen uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	4	
	¿Se cuenta con Software especializados acorde al trabajo que realizo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
Internet	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para comunicarse a través del correo corporativo?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para buscar información sólo de índole laboral?	4	4	4	4	

	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene una velocidad acorde a las necesidades del trabajo?	4	4	4	4	
	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, le permite realizar su trabajo sin interrupciones?	4	4	4	4	
Capacidades	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene conocimiento de cómo se utilizan los equipos tecnológicos con los que cuenta la institución?	4	4	4	4	
	¿Se les brinda capacitación al personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, para que adquiera mayor conocimiento sobre el uso de las TICs?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, posee las habilidades necesarias para el uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra una actitud positiva en cuanto al uso de las TICs?	4	4	4	4	
Habilidades sociales	¿Existen buenas relaciones entre todo el personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra buenas conductas al realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe buena comunicación entre el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	

	¿Se da a conocer con claridad las tareas que debe realizar cada trabajador de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
Motivación	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura realizan acciones que motivan al personal que realice un mejor desempeño?	4	4	4	4	
	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿La compensación económica que recibe por el trabajo que realiza le motiva a seguir laborando en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
Compromiso	¿Se siente satisfecho de laborar en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura se siente identificado con la institución donde labora?	4	4	4	4	
	¿Existe sentido de pertenencia en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, lo que le lleva a mejorar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura le brindan confianza y seguridad para que realice un mejor trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: NO
Validado por: MG. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 24-08-2022	
  Firma	Teléfono: 943 643 426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: **“Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.”**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSELITO SANCHEZ ALTAMIRANO

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA–LOGÍSTICA–DOCEN. UNIVERSITARIA

TIEMPO: 8 AÑOS **CARGO ACTUAL:** DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Disponibilidad de las TIC	¿Se cuenta con computadoras suficientes para realizar un trabajo efectivo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	4	3	3	
	¿Se cuenta con equipos tecnológicos modernos para realizar un buen trabajo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	3	4	3	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, hace buen uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	3	4	
	¿Se cuenta con Software especializados acorde al trabajo que realizo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	3	4	
Internet	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para comunicarse a través del correo corporativo?	3	4	3	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para buscar información sólo de índole laboral?	3	4	3	3	

1

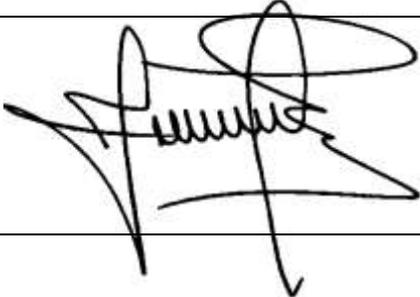
	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene una velocidad acorde a las necesidades del trabajo?	3	3	4	3	
	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, le permite realizar su trabajo sin interrupciones?	4	4	3	4	
Capacidades	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene conocimiento de cómo se utilizan los equipos tecnológicos con los que cuenta?	3	3	4	3	
	¿Se les brinda capacitación al personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, para que adquiera mayor conocimiento sobre el uso de las TICs?	3	4	3	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, posee las habilidades necesarias para el uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	3	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra una actitud positiva en cuanto al uso de las TICs?	3	4	3	3	
Habilidades sociales	¿Existen buenas relaciones entre todo el personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	3	4	3	
	¿El personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra buenas conductas al realizar su trabajo?	4	4	3	4	
	¿Existe buena comunicación entre el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	3	4	3	

1.

	¿Se da a conocer con claridad las tareas que debe realizar cada trabajador de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	4	3	4	
Motivación	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura realizan acciones que motivan al personal que realice un mejor desempeño?	4	4	3	4	
	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	3	4	3	
	¿La compensación económica que recibe por el trabajo que realiza le motiva a seguir laborando en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	3	4	3	3	
	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	3	4	
Compromiso	¿Se siente satisfecho de laborar en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	3	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura se siente identificado con la institución donde labora?	3	3	4	3	
	¿Existe sentido de pertenencia en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, lo que le lleva a mejorar su trabajo?	3	4	3	4	
	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura le brindan confianza y seguridad para que realice un mejor trabajo?	4	4	3	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Sanchez Altamirano Joselito			Fecha: 24-08-2022	
Firma:			Teléfono: 936 927 011	Email: jsanchez_a@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO, que hace parte de la investigación titulada: “Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad
– Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar cuál es la relación que existe entre las TICs y el desempeño laboral del personal es muy significativa, en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Las TICs y el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, 2022”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Disponibilidad de las TIC	¿Se cuenta con computadoras suficientes para realizar un trabajo efectivo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿Se cuenta con equipos tecnológicos modernos para realizar un buen trabajo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, hace buen uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	4	
	¿Se cuenta con Software especializados acorde al trabajo que realizo en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
Internet	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para comunicarse a través del correo corporativo?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura utiliza el internet de la institución para buscar información sólo de índole laboral?	4	4	4	4	
	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene una velocidad acorde a las necesidades del trabajo?	4	4	4	4	

	¿El internet que se utiliza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, le permite realizar su trabajo sin interrupciones?	4	4	4	4	
Capacidades	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, tiene	4	4	4	4	
	¿Se les brinda capacitación al personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, para que adquiera mayor conocimiento sobre el uso de las TICs?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, posee las habilidades necesarias para el uso de los equipos tecnológicos de la institución?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra una actitud positiva en cuanto al uso de las TICs?	4	4	4	4	
Habilidades sociales	¿Existen buenas relaciones entre todo el personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura muestra buenas conductas al realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe buena comunicación entre el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿Se da a conocer con claridad las tareas que debe realizar cada trabajador de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura realizan acciones que motivan al	4	4	4	4	

Motivación	personal que realice un mejor desempeño?					
	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por el trabajo que realiza en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿La compensación económica que recibe por el trabajo que realiza le motiva a seguir laborando en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿Ha recibido algún tipo de incentivo por su buen desempeño en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
Compromiso	¿Se siente satisfecho de laborar en la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura se siente identificado con la institución donde labora?	4	4	4	4	
	¿Existe sentido de pertenencia en el personal de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura, lo que le lleva a mejorar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los directivos de la Unidad Ejecutora de Institutos Superiores de Educación Pública Regional, Piura le brindan confianza y seguridad para que realice un mejor trabajo?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI: X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI: X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 24-08-2022	
Firma: 	Teléfono: 950490644		Email: karinavevv@hotmail.com