

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



**Uso de las Tics en el desempeño laboral de los trabajadores
administrativos, Municipalidad Distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Pernia Gonzales, Yolaysi Yodith

Código ORCID: 0009-0007-8744-8308

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Huaraz - Perú

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	21
3. Resultados	24
4. Analisis y discusion.....	46
5. Conclusiones y recomendaciones.....	50
6. Referencias bibliograficas	53
7. Anexos y apèndices	61

INDICE DE TABLAS

N.º	Pág.
Tabla 1: ¿Cree que el hardware que utiliza la municipalidad es moderno?	24
Tabla 2: ¿la municipalidad cuenta con un plan de mantenimiento a los hardware?	25
Tabla 3: ¿Cuenta la municipalidad con personal especializado en hardware?	26
Tabla 4: ¿Los servidores de internet de la municipalidad son rápidos?	27
Tabla 5: ¿Los softwares utilizados en la municipalidad son de última versión?	28
Tabla 6: ¿El SIGA agiliza las documentaciones del proceso logístico?	29
Tabla 7: ¿Todas las áreas utilizan el SIGA para sus requerimientos?	30
Tabla 8: ¿El personal maneja adecuadamente el SEACE?	31
Tabla 9: ¿La municipalidad capacita al personal sobre el manejo del SIAF?	32
Tabla 10: ¿Los sistemas informáticos de la municipalidad están diseñados para las necesidades de cada área?	33
Tabla 11: ¿Para resolver algún problema como base utiliza los sistemas de información	34
Tabla 12: ¿Los sistemas informáticos se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades?	35
Tabla 13: ¿El personal muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos?	36
Tabla 14: ¿La municipalidad incentiva al personal a desarrollar habilidades para mejorar su desempeño?	37
Tabla 15: ¿El personal muestran habilidad para resolver problemas, con la ayuda de las Tics?	38
Tabla 16: ¿El personal está capacitado para el manejo de los medios informáticos?	39
Tabla 17: ¿Se hace evaluaciones después de una capacitación?	40
Tabla 18: ¿El personal muestra integridad, honradez y otros valores en el desarrollo de sus funciones?	41
Tabla 19: ¿El personal cumple sus labores en base a la normatividad de la municipalidad?	42
Tabla 20: ¿El personal cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico?	43
Tabla 21: ¿Los jefes muestran ser competentes para el puesto asignado?	44
Tabla 22: Correlación de variables.	45

Palabras Claves:

Tema	Clima organizacional y satisfacción laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Organizational climate and job satisfaction
Especialidad	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "USO DE LAS TICs EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATAQUERO- CARHUAZ- 2022." del (a) estudiante: **PERNIA GONZALES YOLAYSI YODITH**, identificado(a) con Código N° 1418100283, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 05 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



**Uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores
administrativos, Municipalidad Distrital de Ataquero- Carhuaz-
2022**

**Use of ICTs in the work performance of administrative workers,
District Municipality of Ataquero- Carhuaz- 2022**

Resumen

El propósito de la presente investigación fue, describir si el uso de las TICs se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. La metodología que se utilizó es la siguiente: Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, básico; de diseño descriptivo, correlacional y transversal. Se contó con una población muestral de 34 trabajadores de la municipalidad. La técnica que se utilizó fue la encuesta, y el instrumento de investigación fue el cuestionario, validado mediante el juicio de expertos. Se procesó la información mediante un análisis a nivel estadístico ya que tuvo un enfoque cuantitativo, que también ayudó a que la información sea organizada a sus tablas respectivas, con el soporte del Microsoft office.

Existe un buen nivel relación alta entre las variables de las Tics y el desempeño laboral, mediante los resultados estadísticos del Rho Spearman siendo de ,831 con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia. por lo que si el personal maneja bien las TICS pues permitirá que los resultados de su desempeño sean más eficientes.

Abstract

The purpose of this research was to describe whether the use of ICTs is related to the work performance of administrative workers, district municipality of Ataquero-Carhuaz- 2022. The methodology used is the following: Non-experimental type, focus quantitative, basic; descriptive, correlational and transversal design. There was a sample population of 34 municipal workers. The technique used was the survey, and the research instrument was the questionnaire, validated through expert judgment. The information was processed through a statistical analysis since it had a quantitative approach, which also helped the information to be organized into their respective tables, with the support of Microsoft office.

There is a good level of high relationship between the ICT variables and work performance, through the statistical results of the Rho Spearman being .831 with a statistical significance of $p=0.000 < 0.05$. Referring that the hypothesis is accepted due to its high significance. Therefore, if the staff manages ICT well, it will allow the results of their performance to be more efficient.

1. Introducción

Los estudios internacionales se tuvieron a Valenzuela, et. al (2021), cuyo objetivo fue efectuar un análisis de los fundamentos de las tics en la política digital y de gobernanza, investigación cualitativa, enfoque de análisis bibliográfico, con una muestra de 25 estudios, aplicando el método hermenéutico, donde presentan como conclusiones que, las tics proporcionan a los gobiernos formas novedosas para adaptar sus intervenciones y forma como se prestan los servicios a la colectividad, pues estas permiten que se comparta información y se movilicen recursos mediante plataformas colaborativas y forma independiente del lugar y el tiempo. Las TICs ayudan a construir la llamada ciudadanía digital, que teniendo como orientación satisfacer los requerimientos en momentos donde las tareas rutinarias, el desenvolvimiento político, económico y las demás facetas de la vida se construyen en torno a la internet.

Por otro lado Chamba, et. al (2021), su objetivo fue determinar la influencia que tienen las TICs en el desempeño de los colaboradores públicos, siendo un estudio descriptivo – correlacional, del tipo básico, diseño no experimental, siendo la muestra de 134 colaboradores de la ciudad de Machala, a los cuales se aplicó una encuesta; expresan en sus conclusiones que, las ventajas que ofrecen las tics son reconocidos por los empleados como una forma de mejorar las ventajas competitivas de manera individual de cada empleado y colectiva en función de la organización, para lo cual el talento humano debe tener los conocimientos suficientes de su manejo. Las TICs mejoran la niveles de productividad y contribuyen a tener performances más efectivas del desempeño laboral de los empleados en el cumplimiento de sus metas y su alineamiento a la misión institucional.

También Modu (2021), en su investigación titulada “Efecto de la gobernanza electrónica en el desempeño de los funcionarios públicos en el estado de Jigawa”, que tuvo como objetivo evaluar el efecto de la gobernanza electrónica en el desempeño de los funcionarios públicos en el estado de Jigawa. El estudio fue explicativo sobre 4273 encuestados con una muestra de 366

funcionarios en quienes se aplicó un cuestionario estructurado. El estudio reveló que la gobernanza electrónica mejora las habilidades de los funcionarios públicos en el desempeño de sus responsabilidades. Mejora también la comunicación entre los funcionarios y tuvo un impacto positivo en el salario de la administración. En general la gobernanza electrónica mejora la localización de fraudes y el seguimiento de la administración de salarios en el estado. Por este motivo el investigador señala que es muy importante educar a los funcionarios públicos en el uso de TICs mediante seminarios o programas de actualización.

En la misma línea, Tenibiaje (2020), en su investigación titulada “Impacto del uso de computadoras en la eficiencia de los funcionarios públicos en el estado de Ekiti, Nigeria”, que tuvo como objetivo verificar el impacto del uso de la computadora en la eficiencia de los funcionarios públicos del estado de Ekiti en Nigeria. La investigación fue descriptiva comparativa mediante encuestas sobre 58 funcionarios seleccionados al azar. El resultado reveló una diferencia significativa en la eficiencia de los funcionarios públicos por el uso de la computadora. A su vez se encontró que no existe diferencia entre subalternos y superiores por el uso de computadoras, tampoco entre funcionarios femeninos o masculinos u operadores informáticos y operadores no informáticos. En general estos resultados indican la importancia de verse expuestos a constantes capacitaciones, seminarios y talleres de informática sobre el uso de las TIC. Por lo que el investigador menciona que se debe alentar a los altos cargos a dominar conocimientos de informática.

El mismo sentido Okolocha y Ezike (2019), en su investigación tuvo como objetivo determinar el grado en que las destrezas de tecnología de la información y la comunicación afecta a los graduados en tecnología de oficina y administración en sus funciones dentro de la administración pública. Se usó un diseño explicativo encuestando a 200 trabajadores de 27 ministerios en el estado de Enugu. Los hallazgos revelaron que los sujetos que poseían pocas habilidades en uso de Internet poseían habilidades moderadas de administración de archivos. Hubo diferencia en la calificación entre encuestados masculinos y femeninos

sobre habilidades de servicio de Internet que sin embargo no afecto a las habilidades de gestión de archivos. Se concluyó que los trabajadores no pueden desempeñarse de manera efectiva sin poseer habilidades relevantes en TIC. De esta manera los investigadores recomiendan a los ministerios gubernamentales implementar instalaciones de TIC para aumentar su uso por parte de los trabajadores mejorando así su eficiencia, la eficacia y la productividad.

En tanto Steffanell & Acevedo (2019), como objetivo tuvo analizar la influencia de las mediaciones TIC como una estrategia pedagógica para fortalecer el nivel de satisfacción y desempeño curricular de los estudiantes de segundo semestre de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla-Colombia. La investigación tuvo un enfoque mixto. En la etapa cuantitativa de la investigación se realizó una prueba de diagnóstico del desempeño académico de los estudiantes, para luego aplicar el instrumento validado, la muestra estuvo conformada por 40 personas, llegando a la conclusión que las TIC cumplen la función de mejora y logran que los estudiantes 6 tengan un mejor desempeño, fortalece sus conocimientos, incentiva el trabajo en equipo y acrecentar la satisfacción de aprendizaje. Las investigaciones previas de origen nacional,

Según Nushiya (2018), en su artículo científico “El efecto de la tecnología de la información en los empleados y Desempeño en la industria bancaria en Sri Lanka”. Se realizó un análisis descriptivo-correlacional, mediante cuestionarios que se le realizó a una muestra de 50 empleados, concluyeron que las tecnologías logran un impacto significativo en los empleados, ya que manifestaron que las tecnologías reducen el índice de trabajo y errores, por ende, aumenta la satisfacción y motivación en ellos, por lo que existe una correlación positiva.

En nacionales; Hermosilla (2022), tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el uso de las TICS y el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la UGEL Chíncha, 2021. Para ello, se utilizó el diseño no experimental, descriptivo correlacional; investigación básica con un enfoque cuantitativo, con una población y muestra a la vez conformada por 26

trabajadores nombrados. La técnica que se empleó fue la encuesta y a través de la aplicación de dos cuestionarios, previamente validados por expertos en Gestión Pública, se obtuvieron respuestas, los cuales posteriormente se analizaron estadísticamente y se presentaron con tablas y datos numéricos. Los resultados evidenciaron que no existe una correlación directa y significativa entre el uso de las TICs y el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la UGEL Chincha, año 2021; pues se obtuvo el coeficiente de correlación Rho de Spearman un valor de 0,315, considerado muy bajo y un nivel de significancia de 0,117 ($p > 0,05$); por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

En su estudio Paredes (2022), tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación con el desempeño laboral en el Gobierno Regional de San Martín. Año 2020. El método usado es el hipotético deductivo, el nivel de estudio fue descriptivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por los trabajadores del Gobierno Regional de San Martín-Sede Central, la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores y se usó el muestreo probabilístico estratificado. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se concluye que, la relación entre las Tecnologías de Información y Comunicación con el desempeño laboral en el Gobierno Regional de San Martín. año 2020, evaluada con el Rho de Spearman obtiene una significancia igual a 0.00, el estadístico igual a 0.671 y el coeficiente de determinación igual 0.4502, siendo una relación positiva moderada.

Según Huamán (2022), también tuvo como objetivo general determinar la relación entre las TIC y las contrataciones públicas en la municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2021. Metodológicamente el tipo de investigación fue básico, el enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. La población estuvo conformada por 80 trabajadores, pertenecientes a las áreas administrativas de la

municipalidad distrital de San Sebastián, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia se tuvo una muestra de 80 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta, con el cuestionario de instrumento. Los resultados obtenidos indicaron que existe relación entre las tecnologías de la información y comunicación “TIC” y las contrataciones públicas en la municipalidad distrital de San Sebastián en el año 2021 (Rho de Spearman = 0,678; p-valor = 0.000). De la misma manera, existe relación entre las TIC con: la planificación de las contrataciones (Rho de Spearman = 0,491; p-valor = 0.000), con la etapa de procedimiento de selección (Rho de Spearman = 0,531; p-valor = 0.000), con la etapa de ejecución contractual (Rho de Spearman = 0,564; p-valor = 0.000).

Por otro lado Villalobos, et. al (2021), quien plantea como objetivo efectuar un análisis del empleo de las tics en la gestión gubernamental, del tipo cuantitativo, el nivel de revisión de bibliografía, aplicando la técnica archivística, con una muestra de 15 estudios, y en sus conclusiones expresan que la incorporación de las TICS a los procesos administrativos públicos facilita que se operativice con mucho mayor rapidez los planes, lineamientos y/o políticas de intervención que se implementan para conseguir los impactos en la disminución de la exclusión social y la generación de valor compartido a favor de la ciudadanía. El empleo de las TIC es fundamental en el enfoque de la gestión para resultados, y el acercamiento de los servicios públicos a los ciudadanos, aun cuando todavía existan grandes brechas de acceso a la internet, que es el medio mediante el cual funcionan las tics, y donde el desarrollo de infraestructura digital en las entidades todavía necesita adecuarlo para ser mucho más amigable y sencillo para su empleo por la colectividad.

En el ámbito nacional, se hallaron investigaciones como la de Guzmán y Navarro (2020) en el trabajo de investigación denominado: Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco – 2020. Universidad Continental, Perú, para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración; mencionaba como

propósito el precisar la correlación entre las TICs con el desenvolvimiento laboral de los colaboradores de esta corporación de seguros. La metodología que se empleó fue enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental correlacional. Se encuestó a 35 trabajadores, teniendo como resultado que el 51.4% consideraba como medianamente adecuada la correspondencia entre el manejo de las TIC y el desempeño laboral. Se concluyó que ambas variables de este estudio tenían una relación significativa.

En su tesis de Mechán (2020), tuvo como objetivo determinar la relación entre el uso de TIC y el desempeño laboral en los Fiscales Penales del Ministerio Público de Chiclayo. Se evaluó a 53 fiscales penales de las Fiscalías Provinciales Penales Corporativas del Ministerio Público de Chiclayo. El estudio tuvo un alcance correlacional. Se utilizaron dos cuestionarios para medir Uso de TICs y desempeño Laboral. El resultado correlacional indica un coeficiente de relación de 0.920 confirmando así que se halla correlación positiva muy alta entre el uso de TICs y el desempeño laboral. Estos resultados confirman la importancia del uso de tecnologías de la información y comunicación para el desempeño adecuado en una organización dentro del ámbito público. De esta forma el investigador indico que es necesario fomentar las capacitaciones dirigidas al personal fiscal de la institución, sobre todo en el uso correcto de las TICs y actualizar los medios tecnológicos con los que se cuentan actualmente.

Así mismo, Montalvo (2020), en su tesis, tuvo como objetivo instaurar la interacción presente entre el uso de TICs y la gestión de la Dirección Regional de Educación de Ucayali. Se consideró dentro del estudio a 38 funcionarios entre hombres y mujeres bajo un enfoque correlacional. Se utilizó un cuestionario para cada variable. El resultado que se encontró a partir del análisis estadístico evidencia un coeficiente de relación mediante Rho Spearman de 0.715. Este dato confirma la existencia de relación relevante entre las variables tecnologías de la información y comunicación y gestión. Por lo tanto, el investigador afirmó que aquellos funcionarios con conocimiento actualizado de tecnologías de la información y comunicación brindarían una adecuada atención en sus funciones

siendo importante la implementación de recursos tecnológicos en la institución

Por su lado Cuadros (2022), buscó determinar la influencia del uso de TICs en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021. En cuanto a la metodología, el estudio mantuvo un enfoque cuantitativo, siendo una investigación aplicada, con un diseño no experimental transversal de tipo causal. La población ascendió a 120 trabajadores y se estudió mediante una muestra probabilística de 92 trabajadores. Mediante una encuesta se aplicó un cuestionario de uso de tics y otro de desempeño laboral, ambos con su debida validez y confiabilidad. Para verificar la influencia del uso de TICs sobre el desempeño laboral se utilizó un modelo de regresión logística ordinal. Encontrando así, que el uso de TICs influye en el desempeño laboral de los trabajadores y también en la eficacia, competencias y calidad de los mismos. Se sugiere a la institución capacitar a sus trabajadores en el uso de TICs.

Como Bocanegra (2019), también tuvo como objetivo principal conocer la influencia de las TIC'S en la Gestión del talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019. El nivel de investigación fue correlacional y de corte transaccional, 136 trabajadores conformaron la población, y como instrumento se hizo uso de un cuestionario aplicado a 127 trabajadores por razones de que no todos se encontraron al momento de la aplicación del instrumento. El estudio llegó a la conclusión que el uso de las TIC'S influye de manera directa y significativa en la gestión del talento humano (Rho de Spearman (0.944), con una significancia bilateral de $0.000 < 0.01$).

Mientras García & Valderrama (2019), tuvieron como objetivo principal determinar la correlación entre las Tecnologías de Información y Comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa. La población estuvo constituida por 570 colaboradores, mientras que la muestra fue de 351. La técnica de recolección de datos de la presente investigación fue la Encuesta, mientras que el instrumento fue el Cuestionario. Como resultados obtuvimos que el coeficiente de correlación de Spearman fue $R = 0.114$ (correlación positiva débil) con nivel de

significancia $p = 0.033$, el cual es inferior al 5%, esto quiere decir que la relación entre las TICS y el Desempeño laboral es significativa. Los colaboradores opinaron que el nivel de uso de las TICS es regular a muy malo con un 62,4%.

Así como Villegas (2018), en su estudio titulado “Aplicación de las TICS en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la CONCYTEC”, tuvo como objetivo general establecer la correlación de sus variables. Este estudio fue descriptivo correlacional ya que se describieron ambas variables y a la vez se quiso establecer la relación entre ambas. La muestra fue de 30 trabajadores, y la encuesta fue su instrumento para recolectar sus datos. Concluyeron que aplicando las tecnologías de la información y comunicación en el Desempeño Laboral existe una relación efectiva.

En la fundamentación Científica de las TICs (tecnología de información y comunicaciones), en adelante: Alper & Goggin (2017), define como el conjunto de innovaciones tecnológicas facilitados por la informática, la internet y los medios audiovisuales, para proporcionar medios para la difusión y el tratamiento de la información y tener diferentes canales de comunicación.

En tanto De Gier (2018), indica que son tecnologías que se necesitan para que se transforme y gestione la información, que por su relevancia y practicidad son de trascendencia la utilización softwares que facilitan la creación, almacenamiento, modificación, protección y recuperación de información que son de interés en diferentes ámbitos

También Zuppo (2012), refiere que las tecnologías de la información y las comunicaciones son la infraestructura y los elementos que consienten la informática actual. Si bien no hay una definición exclusiva y universal de TIC el concepto se reconoce principalmente para significar todos los dispositivos, componentes de red, aplicaciones y sistemas que combinados permiten a los individuos y empresas, es decir, organizaciones, compañías sin objetivos de lucro y gobiernos interactuar en el planeta digital (Duarte, 2017),

Por su lado Laudon & Laudon (2012) mencionan que las TIC están compuestas por equipos físicos tecnológicos llamados hardware y los sistemas de almacenamiento, sistemas de información y base de datos llamados software. Para que las instituciones puedan lograr sus fines y objetivos empresariales están en la necesidad de hacer uso de estos componentes de las TIC, tanto los componentes físicos como los componentes operativos no tangibles. Es importante que cada institución diseñe y administre con detalle sus equipos tecnológicos, de acuerdo a sus actividades y necesidades y es más importante aún, que cuente con sistemas informáticos y operativos adecuados para el correcto funcionamiento de la infraestructura tecnológica, la armonía de estos dos componentes ofrecerá servicios informáticos personalizados para cada institución, y ayudara a agilizar la respuesta a los clientes y la toma de decisiones.

Ortegón asevera que las TICS son “soportes y herramientas a disposición de los gobiernos, convirtiéndose en un motor de cambio en la operatividad de las administraciones públicas” (Ortegón Bolívar, 2019)

Los autores Thompson y Strickland (2012), definen las TICS como instrumentos que son capaces de operar mediante la información, logrando el crecimiento de las entidades. Resaltan que en un mundo tan cambiante las empresas que se encuentren a la vanguardia de estos medios y aprovechen las oportunidades del mercado, previendo siempre los pro y contra de la misma, podrán lograr sus metas trazadas y de esa manera cumplir con sus objetivos de ser exitosas.

Según Laudon y Laudon (2012), las TIC son todas las aplicaciones, software, hardware, dispositivos físicos y digitales que son requeridas en las organizaciones.

Por otra parte, se entiende que el uso de TICs implica el trabajo eficiente con hardware y dispositivos de TICs, así como sus procesos de trabajo y prácticas correctas (Zuppo, 2012). Según el equipo que esté utilizando se debe ser capaz de identificar qué herramientas pueden ser necesarias.

El trabajador debe poder planificar el trabajo y hacer frente a las expectativas de sus superiores o de las metas de la organización sirviéndose de estas herramientas (Fernández-Gutiérrez et al., 2020).

Para La piedra, Devece y Guiral (2011) nos dicen que, actualmente las entidades necesitan de las TICS ya que proporciona la eficacia en sus servicios permitiendo una buena gestión en sus procesos, también permite estar a la expectativa del mundo empresarial de esa manera estar en constante cambios para lograr siempre la calidad en sus productos.

Sojo (2021) menciona que las TIC se refiere al uso de varios equipos tecnológicos, no solo en físico, también de paquetes de datos y sistemas de información, lo que llaman software, con el objetivo de lograr un integro almacenamiento, procesamiento y difusión de diferente tipo de datos, estos datos que serán manejados con distintas finalidades, pero que servirán de manera indistinta para lograr una gestión, organización y coordinación de actividades de carácter laboral, investigativo o académico.

En el sentido Ortiz & Aravena (2017), indican que, cuando se menciona a las TIC se tiene que entender el logro actual de los avances en tecnologías, entre estos están comprendidos los desarrollos con las PCs y productos en relación con esta, comunicación a través de redes de telefonía o internet, aplicativos y todos los sistemas que soportan estos.

Por su parte Solis (2014), menciona que con el uso de las TIC es posible lograr la integración de datos virtuales de las organizaciones y de sus cotidianas actividades, que traducido en espacios físicos solo se necesita de acceso a una computadora o laptop, donde la información está al alcance de las manos, lo que en papelería significaría grandes almacenes de archivos, en los cuales tomaría mucho tiempo conseguir la información que necesitamos.

Solis (2014), dice que los beneficios que las TIC trajo consigo para el mundo empresarial es increíble, pues con su ayuda es fácil relajar actividades de importación y exportación, y lo más importante es que los sistemas y equipos

tecnológicos pueden ser acoplados a cualquier tipo de organización, sea cual sea su rubro y tamaño, claro que involucra costos extras, que comparado con los beneficios es necesario invertir en ellos.

Las TIC, Tecnologías de la Información y Comunicación, forman parte de la mayoría de los sectores, pues es una herramienta de fácil acceso de manera rápida, disponiendo así de información inmaterial, instantaneidad, interactividad y automatización de tareas (Mela, 2011). Con ellas se ha roto la barrera de la distancia para la comunicación y proceso de diligencias entre personas que se encuentran ubicadas en espacios diferentes, involucrando una nueva forma de proceso de acceso a la información, llevando a cabo tareas de forma no presencial, agilizando tiempo y ahorrando dinero. “Las tecnologías de Información y Comunicación (TICs) son el conjunto de herramientas relacionadas con la transmisión, procesamiento y almacenamiento digitalizado de la información”. (Luna, 2018).

La importancia que tienen las TIC; en el sector público es fundamental, pues con ellas se transforman la gestión y organización en todos los ámbitos, social, político, económico y personal para los ciudadanos, es por ello que todo empleado 20 público debe adaptarse a los cambios y masificación de las tecnologías (Ortegón Bolívar, 2019). “El desarrollo de las TIC ha liberado un cambio en la estructura productiva y social, y no es para menos, porque su uso ha implicado una revolución que ha transformado la forma como se produce, divulga y utiliza la información en la sociedad, generando un impacto positivo en la reducción de brecha social” (Silva 2014). Ortégón (2018), “asevera que es imperativo reconocer que las TICS son herramientas con potencial para configurar estructuras organizativas y apoyar los modelos de gestión pública en Colombia, permitiendo ofrecer respuestas ágiles, eficientes de calidad y transparentes para los ciudadanos”

Fundamenta Ávila (2017), “asevera que las TIC se encuentran fundamentadas por una red de alta velocidad que interconectan las entidades del estado a altas velocidades y se encuentran seguras y disponibles para transmitir

información veraz que mejoran los servicios a los ciudadanos”

Las tics en la gestión pública, se habla sobre diferentes teorías, tales como; Teoría general de los sistemas, planeado por Ludwig von Bertalanffy, la teoría de sistemas o teoría general de sistemas (TGS) es el estudio que plantea que un sistema tiene límites y con componentes relacionados con dependencia entre sí, donde la sumatoria es mayor a la suma de las partes que lo conforman, donde cualquier cambio en una de las partes genera afectaciones a las otras partes, ocasionado con ello patrones predictibles de comportamiento. El crecimiento positivo y la adaptación de un sistema dependen de cómo se ajuste este a su entorno. Además, a menudo los sistemas existen para cumplir un propósito común (una función) que también contribuye al mantenimiento del sistema y evitar sus fallos.

Teoría de autonomía e independencia, que se fundamenta que los esquemas informáticos a la par de posibilitar el acceso a datos para el desarrollo de las funciones operativas de las organizaciones, también deben promover la autonomía de los trabajadores en el ejercicio de su libertad de elegir sus metas profesionales y personales, es decir, que permita que exista un momento común y de grupo donde se comparten metas y objetivos de la organización, luego permita ser el soporte de las necesidades que se suscitan durante el trabajo de manera independiente, todo ello sustentado en instrumentos digitales (Clarke, et. al, 2017).

Teoría de la industrialización, donde las TICs sustentadas en las innovaciones tecnológicas y la diversidad de medios y vías transmisión de la información ponen al alcance de los procesos productivos novedosos recursos para gestionar organizaciones que sirvan para transformar la organización del Estado, sus procedimientos y métodos, como son la racionalización en la producción; la producción mecanizada de forma masiva; el planeamiento y la organización del trabajo, entre otros (Barassi, 2019).

También se encuentra la teoría de las relaciones e independencia, donde la gestión pública se ha caracterizado por una interacción entidad-usuario

mediante el contacto directo, en donde esta relación tradicional se sustituye por modelo relacionamiento por una comunicación mediante herramientas, haciendo de la gestión lo más próximo posible a una condición real de comunicación e interacción directa (Cohen, et.al, 2017)

Teoría de la optimización de procesos, que Hernández, et. al (2020) indica que las tics permiten adaptar de forma continua los procesos con el objeto de ser mejorados, debido a que facilita efectuar un análisis e identificación de procesos deficientes y definir soluciones para su perfeccionamiento, o para mitigar riesgos, reducir costos, mejorar resultados, aprovechar mejor el tiempo, promover la transparencia entre otros.

En cuanto a la fundamentación científica del desempeño Laboral; se puede decir que se compone de la cantidad y calidad del trabajo, la puntualidad, la economía y el resultado del trabajo (De Clercq et al., 2019). Además, se relaciona con el desempeño de las personas en sus tareas laborales en términos de la cantidad y calidad esperadas de su trabajo definido como el valor global esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado (Demircioglu & Audretsch, 2017).

Según Chiavenato (2013), es la actitud del empleado en busca de las metas fijadas, utilizando tácticas o métodos individuales que le ayuden con su propósito de lograr los objetivos.

En tanto Varela (2010), el desempeño se refiere al total de comportamientos deseados de un trabajador; es el motivo por el cual se pacta los servicios de un trabajador. Precisamente, desempeño es la disposición voluntaria de comportamientos importantes para llegar a lo trazado por la entidad. Por lo tanto, las contribuciones conductuales de la persona permiten centrarse en los objetivos principales.

Chiavenato (2019), el desempeño describe la eficacia del trabajador que labora al interior de las instituciones, que es necesaria para la entidad,

demonstrando el trabajador una buena labor y satisfacción laboral. El desempeño laboral está ligado al logro de objetivos entre todos los colaboradores de una institución; es decir, es el trabajo que se realiza de manera conjunta entre los gerentes, coordinadores y subordinados para alcanzar objetivos, misión y visión de la institución que repercute en beneficio de todos. Para el logro de estos objetivos, el trabajador tiene la necesidad de desplegar sus habilidades personales, sus cualidades, preparación, capacitación a fin de alcanzar los resultados en beneficio propio y de la institución.

Para García (2011) el desempeño se determina como conductas analizadas en los trabajadores que son de suma relevancia para los fines de la entidad, y que pueden ser evaluadas en términos competitivos de cada empleado y su nivel de responsabilidad o entrega con la empresa.

Para Chiavenato (2011), Es una técnica de evaluación del trabajo realizado por el empleado en su rama y de su capacidad para desarrollarse. Según Harper y Lynch (1992), Nos dicen que es una técnica o método que les ayuda a encontrar los resultados de una manera más sistemática y objetiva posible, con respecto a la eficiencia de los trabajadores en la entidad.

Para Hidalgo (2017) son las actuaciones que ejecutan los colaboradores de una entidad en pro de contribuir su eficiencia y cubrir las demandas de sus usuarios. Moreira & Lima (2019) es la medición del comportamiento laboral basado en la fijación de metas, que se evalúa no solo como resultado final, sino también por los esfuerzos que se imprimen en la consecución de las metas.

La importancia del desempeño laboral; para Marqués (2018) la importancia del desempeño laboral radica en la fijación de metas institucionales y el cumplimiento de las mismas de manera conjunta entre los directivos y los colaboradores. Solo con el compromiso mutuo que asumen los trabajadores y los altos mandos se puede llegar a la consecución pleno y satisfactorios de las metas. Pues, el desempeño laboral permite aprobar los procesos de clasificación y desarrollo de carrera y además proporciona información fundamental para la toma de decisiones a nivel de recursos humanos.

Los empleados que son evaluados, buscan obtener una retroalimentación acerca de la manera adecuada de desarrollar las actividades y como puedan cumplir las metas y tareas asignadas de la mejor manera, también puede resultar en última instancia para el empleado, la permanencia o salida de la organización (Rivero, 2019).

Según Matabanchoy et al., (2019), las evaluaciones de desempeño en las organizaciones son muy necesarias y útiles para:

La toma de decisiones acerca de la remuneración y bonos en los empleados. Revisar el desempeño laboral de los jefes de departamento y sus subordinados. Para la retroalimentación, ya que los empleados necesitan saber si están realizando su tarea de la forma correcta y si deben modificar su comportamiento. (p.8).

las evaluaciones tienen muchos beneficios, debido a que, proporciona a los empleados la oportunidad de aprovechar sus puntos fuertes y buscar combatir las deficiencias identificadas mediante la evaluación, esto permite que los empleados sean productivos y que los directivos se sientan satisfechos con los empleados que cuenta, de esta manera la competitividad aumenta a nivel de empresa y del mercado (Torres & Valarezo, 2019).

Razones para evaluar el desempeño; Según Chiavenato (2009), cuando es citado por Reyes (2018). indica que existe algunas razones para evaluar el desempeño, siendo las siguientes:

Recompensas: La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.

Realimentación: La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.

Desarrollo: La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más

intensidad en el trabajo) y los débiles (aquellos que deben mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

Relaciones: La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.

Percepción: La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su alrededor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.

Potencial de desarrollo: La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etcétera.

Asesoría: La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores. (pp. 246-247).

Debilidades en el proceso de evaluación del desempeño; también Chiavenato (2009), cuando es citado por Reyes (2018), indica que existen puntos débiles del proceso de evaluación del desempeño, siendo los siguientes,

Que las personas implicadas en la evaluación del desempeño la perciban como una situación que recompensa o sanciona el desempeño anterior.

Que la importancia del proceso recae más en llenar formularios que en la evaluación crítica y objetiva del desempeño.

Que las personas evaluadas perciben el proceso como injusto y tendencioso. La inequidad perjudica enormemente el proceso de evaluación.

Que los comentarios desfavorables del evaluador provocan una reacción negativa del evaluado y su resistencia a aceptarlos.

Que la evaluación sea inocua, es decir, que se base en factores de evaluación que no llevan a nada y que no agregan valor para nadie. (p. 249)

En lo teórico se justifica ya que el propósito es analizar, contrastar las diferentes teorías relacionadas a las TICs y desempeño laboral, con el fin de generar meditación y discusión sobre hallazgos académicos ya existentes, confrontando sus resultados, para arribar a generar nuevo conocimiento científico sobre las variables mencionadas, sirviendo como base de reflexión para otras investigaciones.

En lo práctico; se brindará un diagnóstico situacional sobre el problema planteado, el cual servirá para los responsables de la municipalidad tener en claro cuáles son las falencias de las diferentes áreas orgánicas, así como tener nuevos lineamientos o estrategias para dar solución a tales problemas, con el fin de mejorar sus procesos de los servicios que puedan ofrecer.

Metodológicamente; para dar sustento a la hipótesis y dar solución al problema se utilizará técnicas e instrumentos previamente validados y confiables, permitiendo obtener información verdadera de una población muestral en estudio ya que se busca obtener nuevo conocimiento científico, sirviendo para otros investigadores el cual les permitirá contrastar y discutir para generar nuevas teorías.

En lo Social; se tendrá gran relevancia social, ya que busca mejorar los procesos administrativos de la municipalidad y por ende mejoran el desempeño de los trabajadores, haciendo que la atención de los servicios que ofrecen sean más eficientes y provechosas para el ciudadano.

Justificación Científica; se usará el método científico porque busca dar solución al problema, estructurando en variables, dimensiones e indicadores, con el fin de dar sustento a los objetivos planteados, pues como vemos sigue una secuencia de procedimientos, para arribar a nuevo conocimiento científico.

Para comprender mejor nuestro problema, en el mundo por causa de la pandemia, se ha creado la necesidad de realizar trámites, diligencias y capacitaciones vía online, es por ello y en este sentido, todo servidor público debe conocer, identificar y manejar de manera eficaz las TICs, pues es un

requisito laboral que exige toda organización para mejorar la eficiencia en los servicios, y de este modo desempeñar un trabajo de calidad y calidez. Ávila, en su investigación “Aplicación de las TIC en la administración pública colombiana en línea, concluyó que la economía colombiana se encuentra soportada por las TICs para lograr satisfacer las exigencias a la información y conocimiento ciudadano, así mismo, resalta el cambio de esquema mental gracias a las tecnologías de la información, siendo un factor de desarrollo y crecimiento de la nación”.

En base a lo relatado, las entidades públicas deben apoyarse en las tecnologías de la información para alcanzar las metas y objetivos propuestos en el menor tiempo posible para mejorar la eficiencia en los trámites y servicios que esta presta a la comunidad, nace la importancia de brindar capacitaciones a los servidores públicos para la aplicación de las TICs a fin de mejorar el rendimiento laboral de los mismos Belalcázar et al (2021). El uso de las Tecnologías de la información ha demostrado tener un importante papel en el desempeño del trabajador. Ortegón (2019), en su estudio “sobre el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en la operatividad de la administración pública de Bogotá D.C., se concluyó que se presentaron resistencias por falta de conocimientos hacia las TICs; sin embargo, se hizo evidente que el uso de las herramientas produce una mejora en el desempeño de las funciones laborales de los trabajadores”.

En la municipalidad también fue un reto para los servidores públicos, ya que no estaban capacitados sobre las TICs, y menos contaban con equipos y menos plataformas que den soporte a este nuevo método de trabajo en línea, generando un deficiente desempeño laboral y por ende demoras en la atención de los trámites administrativos, pues lo mencionado me conlleva a plantear el siguiente problema; ¿De qué manera el uso de las TICs se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022?

Conceptualizando a las TICs. Alper & Goggin (2017), las define como

el conjunto de innovaciones tecnológicas facilitados por la informática, la internet y los medios audiovisuales, para proporcionar medios para la difusión y el tratamiento de la información y tener diferentes canales de comunicación.

Se contó con las dimensiones: Infraestructura, Laudon & Laudon (2012) la conceptualizaron como la agrupación de equipos informáticos que correctamente organizados y distribuidos ayudan al funcionamiento de los sistemas y paquetes informáticos de una determinada institución. estos recursos se pueden expresar de manera física en hardware y de manera virtual en software, los cuales junto a una adecuada capacitación y entrenamiento conformaran la infraestructura tecnológica de la institución.

El software; Martínez (2018) En la administración pública estos software responden a un conjunto de normas y leyes, por lo cual algunos de los software es de utilización obligatoria por los servidores públicos, tal es el caso del SIAF, SIGA, SEACE, entre otros. Y otros paquetes de software lo utilizan de manera independiente algunas organizaciones, en base al sector al que pertenecen o simplemente por la necesidad de mejorar sus operaciones.

Sistemas informáticos o de información; Laudon & Laudon (2012) manifiestan que, estos están diseñados por datos históricos y actualizados, conforman el recurso de información único y diferenciable de otras organizaciones, una actualización o reemplazo de los sistemas informáticos, no solo involucraría un cambio de equipos y tecnologías, sino también en la manera de trabajo y administración en la institución, en otras palabras si se quiere un rediseño, esta se puede lograr con un cambio de sistema de información.

Conceptualizando el desempeño laboral; para Chiavenato (2011), Es una técnica de evaluación del trabajo realizado por el empleado en su rama y de su capacidad para desarrollarse

Se contó con las dimensiones; Habilidades y capacidades, Paz (2018) lo conceptúa como las condiciones que se establecen sobre la base de las potencialidades que posee el trabajador desde lo cognitivo, de los

procedimientos que emplea y las actitudes de muestra para generar los bienes o servicios que la entidad oferta. Por su parte Whetten & Cameron (2018) indica que son los elementos intrínsecos al trabajador, es decir los atributos personales para desempeñar una acción específica, que son estimuladas en función de los elementos físicos e intangibles que la entidad pone a su disposición.

Competitividad, Según Paz (2018), indica que son aquellos que miden como el trabajador a partir de los recursos disponible obtiene los productos o servicios que la entidad produce, que se mide por el ahorro de materia prima, recursos financieros o calidad del producto. Para Álvarez (2021) esta dimensión puede ser medida por el nivel de cumplimiento de tareas, la calidad del trabajo que se mide sobre indicadores que se establecen sobre procesos estandarizados como los ISOS.

Haciendo la definición operacional, de las TICs; Son herramientas tecnológicas que nos permiten desarrollar o procesar información el cual busca mejorar el desempeño de una actividad y mediante la evaluación de la infraestructura, software y los sistemas informáticos, a través de una escala valorativa medirá el nivel de eficiencia de estas herramientas.

Operacionalizando el desempeño laboral; Mediante la evaluación de las habilidades, capacidades y la competitividad que cuentan los trabajadores de la municipalidad, permitirá demostrar en qué nivel de desempeño se encuentra ya que se utilizará una escala valorativa en razón a sus indicadores propuestos,

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1 El uso de las TICs se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. También propongo la hipótesis nula, H0 El uso de las TICs no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022

Por otro lado, mi propósito fue; Describir como el uso de las TICs se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos,

municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.

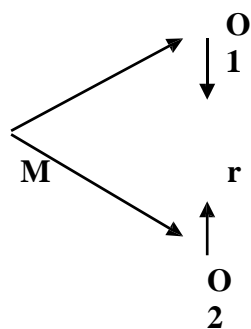
También convengo en plantear mis objetivos específicos; Detallar la importancia del uso las TICs en la municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. Determinar los factores que afectan al desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. Demostrar la importancia del manejo de las TICs para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022

2. Metodología

El tipo de investigación que se utilizó es básicamente descriptivo - correlacional, pues busca determinar posibles relaciones de influencia entre las variables medidas; también compara la variable independiente con la variable dependiente, determinando así la relación entre las variables. Asimismo, se teorizarán los principios de conexión de variables.

En este caso, utilizamos un diseño transversal, no experimental, correlacional, que dependiendo de su diseño, transversal, no experimental, correlacional, que dependiendo de su diseño, es un estudio transversal o de corte transversal que tiene como objetivo: “Describir variables y analizar su ocurrencia e interrelaciones. en un momento dado” (Hernández, et al. 2014, 1 p. 154). Su esquema metodológico es el siguiente

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M : trabajadores

O1 : TICs

O2 : Desempeño laboral.

r : relación de variables.

Población muestral.

Se contó con una población muestral, siendo de 34 trabajadores de municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz, del periodo 2022.

Técnica:

Fue la encuesta, para recopilar información con la ayuda de cuestionarios con el objetivo de medir varios indicadores de las variables que respaldan la hipótesis, así como demostrar el logro de los objetivos.

Instrumentos.

Fue el cuestionario, compuesto por 21 preguntas alineadas a cada objetivo.

Validez y Confiabilidad de la Información**La validación:**

Se utilizó para medir los ítems en relación a las dos variables independiente (ética del contador) y dependiente (renta de tercera categoría), donde será la opinión de juicio de expertos, su validación.

La confiabilidad fue medida la confiabilidad por el alfa de Cronbach.

Se tuvo un buen resultado de confiabilidad, por tener 0,892, donde nos permite tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la variable de las TICs.

Se tuvo un buen resultado de confiabilidad, por tener 0,902, donde nos permite tener un buen nivel de certeza de confiabilidad en la aplicación del instrumento de la variable desempeño laboral.

Procesamiento y análisis de la información.

Para realizar el análisis de toda la información que se obtuvo, mediante la ayuda del instrumento, previamente validado y probado su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, que fue con ayuda del software del SPSSv24, el cual también nos ayudó a medir el nivel de correlación de las variables, mediante el estadístico de Spearman. Todos los resultados obtenidos se convirtieron en valores numéricos que fueron trasladados a tablas de formato APA, con la finalidad de tener un orden para arribar a nuestras conclusiones y recomendaciones.

3. RESULTADOS

TABLA 1.

¿Cree que el hardware que utiliza la municipalidad es moderno?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	17	50%
Nunca	17	50%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETAMOS:

Notamos en la tabla 1, que el 50% de encuestados cree que el hardware que utiliza la municipalidad casi nunca es moderno y el otro 50% consideran que nunca.

TABLA 2.

¿La municipalidad cuenta con un plan de mantenimiento a los hardware?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	20	59%
Casi nunca	14	41%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETAMOS:

Nos denota la tabla 2, que un 59% de los encuestados dicen que la municipalidad algunas veces cuenta con un plan de mantenimiento a los hardware y el 41% concretan que es casi nunca.

TABLA 3.

¿Cuenta la municipalidad con personal especializado en hardware?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	11	32%
Algunas veces	9	27%
Casi nunca	14	41%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

Muestra la tabla 3, que el 41% de los encuestados indican que la municipalidad casi nunca cuenta con personal especializado en hardware un 32% regularmente lo dicen y el 27% coinciden que algunas veces.

TABLA 4.

¿Los servidores de internet de la municipalidad son rápidos?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	17	50%
Nunca	17	50%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

Tabla 4, nos denota que el 50% de encuestados afirman que los servidores de internet de la municipalidad casi nunca son rápidos, mientras el otro 50% manifiestan que nunca.

TABLA 5.

¿Los softwares utilizados en la municipalidad son de última versión?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	20	59%
Casi nunca	12	35%
Nunca	2	6%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

Tabla 5, observamos que el 59% de los encuestados afirman que los softwares utilizados en la municipalidad algunas veces son de última versión, un 35% casi nunca afirman y el restante del 6% es nunca.

TABLA 6.

¿El SIGA agiliza las documentaciones del proceso logístico?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	17	50%
Regularmente	17	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Tabla 6, es visible que el 50% de encuestados confirman que el SIGA frecuentemente agiliza las documentaciones del proceso logístico y 50% que resta se da regularmente.

TABLA 7.

¿Todas las áreas utilizan el SIGA para sus requerimientos?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	18	53%
Algunas veces	16	47%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETANDO:

Podemos ver que la tabla 7, hay un 53% de encuestados afirman que regularmente todas las áreas utilizan el SIGA para sus requerimientos. Mientras que el 47% manifiestan que algunas veces.

TABLA 8.*¿El personal maneja adecuadamente el SEACE?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	18%
Algunas veces	14	41%
Casi nunca	14	41%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

Nos denota la tabla 8, que existe un 41% de encuestados indican que el personal algunas veces maneja adecuadamente el SEACE, por otro lado otro 41% opinan que es casi nunca y el 18% sostienen que es regularmente.

TABLA 9.

¿La municipalidad capacita al personal sobre el manejo del SIAF?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	24%
Algunas veces	20	59%
Casi nunca	6	17%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETANDO:

Nos denota la tabla 9, el 59% de los encuestados afirman que la municipalidad algunas veces capacita al personal sobre el manejo del SIAF, mientras un 24% regularmente lo hace y el 17% casi nunca lo dice.

TABLA 10.

¿Los sistemas informáticos de la municipalidad están diseñados para las necesidades de cada área?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	9	27%
Regularmente	12	35%
Algunas veces	13	38%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETANDO:

La tabla 10, se observa que el 38% de los encuestados sostienen que los sistemas informáticos de la municipalidad algunas veces están diseñados para las necesidades de cada área, en tal sentido un 35% que es regularmente y el 27% dicen que es frecuentemente.

TABLA 11.

¿Para resolver algún problema como base utiliza los sistemas de información?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	35%
Regularmente	16	47%
Algunas veces	6	18%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETANDO:

Demuestra la tabla 11, que el 47% de los encuestados manifiestan que para resolver algún problema como base regularmente se utiliza los sistemas de información, un 35% frecuentemente se hace y el 18% algunas veces lo hace.

TABLA 12.

¿Los sistemas informáticos se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	17	50%
Algunas veces	17	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

Demuestra la tabla 12, que el 50% de los encuestados sostienen que los sistemas informáticos regularmente se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades, mientras que el otro 50% dicen que algunas veces.

TABLA 13.

¿El personal muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	8%
Algunas veces	19	56%
Casi nunca	9	26%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

Con la tabla 13, se ve a un 56% de encuestados afirman que el personal algunas veces muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos, por consiguiente, un 26% indican que es casi nunca y el 8% que es regularmente

TABLA 14.

¿La municipalidad incentiva al personal a desarrollar habilidades para mejorar su desempeño?

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	15	44%
Algunas veces	18	53%
Casi nunca	1	3%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

Tabla 14, existe un 53% de encuestados donde indican que la municipalidad algunas veces incentiva al personal a desarrollar habilidades para mejorar su desempeño, un 44% aducen que regularmente lo hace y el 3% casi nunca dice.

TABLA 15.

¿El personal muestran habilidad para resolver problemas, con ayuda a las Tics?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	8	24%
Algunas veces	14	41%
Casi nunca	12	35%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

En la tabla 15, nos muestra que el 41% de encuestados dicen que el personal algunas veces muestra habilidad para resolver problemas, con la ayuda de las Tics, un 35% casi nunca, afirman y el 24% que regularmente lo hacen.

TABLA 16.

¿El personal está capacitado para el manejo de los medios informáticos?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	18%
Algunas veces	20	59%
Casi nunca	8	23%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio.

INTERPRETANDO:

Tabla 16, nos demuestra que el 59% de encuestados dicen que algunas veces el personal está capacitado para el manejo de los medios informáticos, un 23% sostienen que casi nunca lo está y el 18% que regularmente lo está.

TABLA 17.*¿Se hace evaluaciones después de una capacitación?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	24%
Regularmente	12	35%
Algunas veces	14	41%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETACIÓN:

Tabla 17, se ve que el 41% de los encuestados indican que algunas veces se hace evaluaciones después de una capacitación, mientras un 35% coinciden que regularmente se hace y solo el 24% frecuentemente se hace.

TABLA 18.

¿El personal muestra integridad, honradez y otros valores en el desarrollo de sus funciones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	18%
Regularmente	14	41%
Algunas veces	10	29%
Casi nunca	4	12%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETANDO:

Tabla 18, nos denota que el 41% de los encuestados dicen que el personal regularmente muestra integridad, honradez y otros valores en el desarrollo de sus funciones, un 29% algunas veces lo muestra, un 18% dicen que frecuentemente lo muestra y el 12% dicen que casi nunca.

TABLA 19.

*¿El personal cumple sus labores en base a la normatividad de la
municipalidad?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	9	27%
Regularmente	13	38%
Algunas veces	12	35%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETANDO:

Con la tabla 19, existe un 38% de encuestados afirman que el personal regularmente cumple sus labores en base a la normatividad de la municipalidad un 35% indican que algunas veces lo cumple un 27% sostienen que es frecuentemente.

TABLA 20.

¿El personal cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	12	35%
Regularmente	15	44%
Algunas veces	7	21%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETANDO:

Se demuestra con la tabla 20, que un 44% de encuestados indican que el personal cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico, un 35% dicen que es frecuentemente y el 21% aducen que algunas veces cumplen.

TABLA 21.

¿Los jefes muestran ser competentes para el puesto asignado?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	12	35%
Algunas veces	20	59%
Casi nunca	2	6%
Nunca	0	0%
TOTAL	34	100%

Fuente: datos de variables en estudio

INTERPRETANDO:

Se observa en la tabla 21, que un 59% de encuestados afirman que los jefes algunas veces muestran ser competentes para el puesto asignado, un 35% dicen que es regularmente y el 6% afirman que es casi nunca.

Tabla 22:**Correlación entre Clima organizacional y satisfacción del personal.**

			TICs	Desempeño laboral.
Rho de Spearman	TICs	Coef. de cor.	1,000	0,831*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coef. de cor.	0,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

** . con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Con nivel de confianza a un 95%

V signif.: $\alpha = 0.05$

Con la tabla 22, se demuestra que hay relación alta entre las variables de las Tics y el desempeño laboral, mediante los resultados estadísticos del Rho Spearman siendo de ,831 con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia.

4. Análisis y Discusión.

Describir como el uso de las TICs se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.

Con la tabla 22, se demuestra que hay relación alta entre las variables de las Tics y el desempeño laboral, mediante los resultados estadísticos del Rho Spearman siendo de ,712 con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia. En su estudio de Paredes (2022), tuvo un estudio descriptivo de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: donde concluye que, la relación entre las Tics con el desempeño laboral, tuvo un Rho de Spearman con una significancia igual a 0.00, el estadístico igual a 0.671 y el coeficiente de determinación igual 0.450, siendo una relación positiva moderada. En su tesis de Mechán (2020), sus resultados indica un coeficiente de relación de 0.920 confirmando así que se halla correlación positiva muy alta entre el uso de TICs y el desempeño laboral. Estos resultados confirman la importancia del uso de tecnologías de la información y comunicación para el desempeño adecuado en una organización dentro del ámbito público. Mientras García & Valderrama (2019), en sus resultados obtuvieron que el coeficiente de correlación de Spearman fue $R = 0.114$ (correlación positiva débil) con nivel de significancia $p = 0.033$, el cual es inferior al 5%, esto quiere decir que la relación entre las TICS y el Desempeño laboral es significativa. Los colaboradores opinaron que el nivel de uso de las TICS es regular a muy malo.

Está demostrado que las herramientas de las TICS, implica que el personal cuente con habilidades de manejo, logrando que haya cambios positivos en el desempeño laboral, ya que está demostrado que hay mucha dependencia que el desempeño de funcionarios y personal está vinculado por el uso de las tecnologías de información y comunicación.

Detallar la importancia del uso las TICs en la municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.

En la tabla 1, un 50% del personal cree que el hardware que utiliza la municipalidad casi nunca es moderno, en la tabla 3, un 41% decían que la municipalidad casi nunca cuenta con personal especializado en hardware, en la tabla 7, un 53% consignan todas las áreas de la municipalidad regularmente utilizan el SIGA para sus requerimientos, en la tabla 9, un 59% afirman que a veces la municipalidad capacita al personal sobre el manejo del SIAF, en la tabla 11, un 47% sostienen que para resolver algún problema regularmente utiliza como base los sistemas de información. En tanto De Gier (2018), indica que las Tics son tecnologías que se necesitan para que se transforme y gestione la información, que por su relevancia y practicidad son de trascendencia la utilización softwares que facilitan la creación, almacenamiento, modificación, protección y recuperación de información que son de interés en diferentes ámbitos. Ortegón (2019), asevera que las TICS son “soportes y herramientas a disposición de los gobiernos, convirtiéndose en un motor de cambio en la operatividad de las administraciones públicas. También Modu (2021), su estudio reveló que la gobernanza electrónica mejora las habilidades de los funcionarios públicos en el desempeño de sus responsabilidades. Mejora también la comunicación entre los funcionarios y tuvo un impacto positivo en el salario de la administración. En general la gobernanza electrónica mejora la localización de fraudes y el seguimiento de la administración de salarios en el estado. Por este motivo el investigador señala que es muy importante educar a los funcionarios públicos en el uso de TICs mediante seminarios o programas de actualización. Según Tenibiaje (2020), en su resultado encontró que no existe diferencia entre subalternos y superiores por el uso de computadoras, tampoco entre funcionarios femeninos o masculinos u operadores informáticos y operadores no informáticos. En general estos resultados indican la importancia de verse expuestos a constantes capacitaciones, seminarios y talleres de informática sobre el uso de las TIC. Por lo que el investigador menciona que se debe alentar a los altos cargos a dominar conocimientos de informática.

El contar y manejar las TICs, hace que el personal sea mas eficiente en sus tareas diarias, así como mejora sus competencias profesionales haciéndolos más competitivos y por ende se obtiene trabajadores de calidad, permitiendo que la municipalidad brinde un servicio de calidad.

Determinar los factores que afectan al desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022

En la tabla 13, un 56% coinciden que el personal a veces muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos, en la tabla 16, un 59% consideran que el personal a veces está capacitado para el manejo de los medios informáticos, en la tabla 20, un 44% sostienen que el personal regularmente cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico, en tanto en la tabla 21, un 59% dicen que los jefes a veces muestran ser competentes para el puesto asignado. Chiavenato (2019) “el desempeño describe la eficacia del trabajador que labora al interior de las instituciones, que es necesaria para la entidad, demostrando el trabajador una buena labor y satisfacción laboral. Para Marqués (2018) la importancia del desempeño laboral radica en la fijación de metas institucionales y el cumplimiento de las mismas de manera conjunta entre los directivos y los colaboradores. Por su lado Cuadros (2022), buscó determinar la influencia del uso de TICs en el desempeño laboral de los trabajadores. Para verificar la influencia del uso de TICs sobre el desempeño laboral se utilizó un modelo de regresión logística ordinal. Encontrando así, que el uso de estas herramientas influye en el desempeño laboral de los trabajadores y también en la eficacia, competencias y calidad de los mismos. Se sugiere a la institución capacitar a sus trabajadores en el uso de estas herramientas.

Los resultados demuestran que es muy importante mantener capacitado al personal para que se hagan más competitivos y por ende se hacen más productivos beneficiando a la organización. Los factores predominantes para el desempeño enmarcan la eficacia, competencias y calidad.

Demostrar la importancia del manejo de las TICs para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022

En la tabla 4, existe un 50% del personal afirman que los servidores de internet de la municipalidad a veces son rápidos, en la tabla 12, otro 50% dicen que los sistemas informáticos a veces se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades, en la tabla 15, un 41% coinciden que el personal a veces muestran habilidad para resolver problemas, con la ayuda de las Tics, en la tabla 19, un 38% argumentan que el personal regularmente cumple sus labores en base a la normatividad de la municipalidad. Según Chamba, et. al (2021), expresan en sus conclusiones que, las ventajas que ofrecen las tics son reconocidos por los empleados como una forma de mejorar las ventajas competitivas de manera individual de cada empleado y colectiva en función de la organización, para lo cual el talento humano debe tener los conocimientos suficientes de su manejo. Las TICs mejoran los niveles de productividad y contribuyen a tener performances más efectivas del desempeño laboral de los empleados en el cumplimiento de sus metas y su alineamiento a la misión institucional. Okolocha y Ezike (2019), en su investigación concluyó que los trabajadores no pueden desempeñarse de manera efectiva sin poseer habilidades relevantes en TIC. De esta manera los investigadores recomiendan a los ministerios gubernamentales implementar instalaciones de TIC para aumentar su uso por parte de los trabajadores mejorando así su eficiencia, la eficacia y la productividad. Nos dice Navarro (2020) tuvo como propósito precisar la correlación entre las TICs con el desenvolvimiento laboral de los colaboradores. La metodología que se empleó fue enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental correlacional. Como resultado se viò que el 51.4% consideraba como medianamente adecuada la correspondencia entre el manejo de las TIC y el desempeño laboral. Se concluyó que ambas variables de este estudio tenían una relación significativa.

En los hallazgos se puede ve,r que contar con personal competente en el manejo de las TICs, pues significa contar con una ventaja competitiva como empresa, permitiendo permanecer en un mercado muy competitivo, cumpliendo con las metas propuestas.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Existe un buen nivel relación alta entre las variables de las Tics y el desempeño laboral, mediante los resultados estadísticos del Rho Spearman siendo de ,831 con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. Haciendo referencia que la hipótesis es aceptada por su alta significancia. por lo que si el personal maneja bien las TICS pues permitirá que los resultados de su desempeño sean más eficientes.

El manejo de la TICs no es eficientes, ya que en la tabla 1, un 50% del personal cree que el hardware que utiliza la municipalidad casi nunca es moderno, por la falta de asignar presupuestos para capacitación, tal como se observa en la tabla 3, cuando un 41% indican que la municipalidad casi nunca cuenta con personal especializado en hardware, haciendo que no todas las áreas de la municipalidad regularmente utilizan el SIGA para sus requerimientos, en la tabla 9, un 59% afirman que a veces la municipalidad capacita al personal sobre el manejo del SIAF, en el cual no les permite resolver algún problema utilizando como base los sistemas de información.

No hay buen desempeño laboral, ya que hay personal que no cumplen con las competencias para el puesto, esto se ve en la tabla 13, cuando solo el 56% indican que a veces el personal muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos, repercutiendo en el cumplimiento de los objetivos, tal como se ve en la tabla 20, cuando un 44% sostienen que el personal regularmente cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico, sabiendo que muchos ingresan por intereses políticos, tal como se muestra en la tabla 21, cuando un 59% dicen que los jefes a veces muestran ser competentes para el puesto asignado.

La falta de una buena implementación de las TICs repercute el desempeño de los trabajadores, esto se ve en la tabla 4, cuando un 50% del personal afirman que los servidores de internet de la municipalidad a veces son rápidos, en la tabla 12, otro 50% dicen que los sistemas informáticos a veces se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades, por no mantener coordinación de las actividades de cada área en la tabla 15, un 41% coinciden que el personal a veces muestran

habilidad para resolver problemas, con la ayuda de las Tics, en la tabla 19, un 38% argumentan que el personal regularmente cumple sus labores en base a la normatividad de la municipalidad.

5.2. Recomendaciones

Que la gerencia municipal promueva el manejo de las TICs en la municipalidad, ingresando en el presupuesto para la compra de nuevos software y hardware, con el fin que se agilice las actividades programadas en el plan estratégico, conllevando a un mejor resultado del desempeño.

Solicitar a las diferentes áreas sobre sus requerimientos de equipos tecnológicos de última generación, que ayudará a realizar sus labores diarias y hacer capacitaciones permanentes al personal de estas herramientas, así como brindar capacitaciones en el SIGA Y SIAF, haciendo la retroalimentación de los aprendido. Para tomar decisiones se debe tener como base con información actualizada en dichos sistemas.

El área de RRHH, debe evaluar o seleccionar al personal que cumplan con los perfiles del puesto, el cual es necesario que cuenten con habilidades para el manejo de los sistemas informáticos, verificar y dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos propuestos, el caso de incumplir se debe dar alguna sanción al responsable.

Cambiar de proveedor de servicios de internet y/otros, el cual estos deben brindar una mejor cobertura de comunicación, el área competente debe revisar que se cumplan con rigor la normatividad que propone la entidad pública, haciendo que en los sistemas se encuentre información actualizada, evitando demoras en el resuelvo de problemas que se susciten.

6. Referencias Bibliográficas

- Alper, M. & Goggin, G. (2017). *Digital technology and rights in the lives of children with disabilities*. *New Media and Society*, 19(5), 726-740. doi: 10.1177/1461444816686323.
- Álvarez, A. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, Año VII. Vol. VII. N°2. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Ávila, D. (2014). *El uso de las TICs en el entorno de la nueva gestión pública mexicana*. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000100014
- Barassi, V. (2019). *Datafied Citizens in the Age of Coerced Digital Participation*. *Sociological Research Online*. Doi: 10.1177/1360780419857734.ç
- Belalcázar, M. & 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*. [Monografía]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49693>
- Bocanegra, S. (2019). *Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019. Chimbote, Perú*. Tesis para obtener título de licenciado. Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39741?localeattribute=en>
- Chamba, A., Ramírez, Y., Jaya, I., & Romero, W. (2021). *Incidencia de las TICs en el desempeño laboral de empleados de Machala*. *Digital Publisher CEIT*, 6(3), 235-248. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.571>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGrawHill.

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10.ºed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato. I. (2009). *Administración. Proceso Administrativo*. Editorial: McGraw Hill.Tercer edición.
- Clarke, A., Lindquist, E. & Roy, J. (2017). *Understanding governance in the digital era: An agenda for public administration research in Canada*. Canadian Public Administration, 60(4), 457-475. doi: /10.1111/capa.12246.
- Cohen , S., Mamakou, X., & Karatzimas, S. (2017). *IT-enhanced popular reports: Analyzing citizen preferences*. Government Information Quarterly, 34(2), 283-295. doi: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.04.003>
- Cuadros, M. (2022). *Uso de TICs en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021*. Tesis para obtener título de licenciado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80650>
- Comunicaciones, L. (2015). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:* https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-62124_politica_tratamiento_datos_personales_u20200917.pdf.
- De Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. (2019). *Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level*. Personnel Review, 48(1), 184-203. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- De Gier, J. (2018). *IT Governance of Dutch Municipalities and Digital Information Management*. New Review of Information Networking, 23(1-2), 36-46. doi: 10.1080/13614576.2018.1537798
- Demircioglu, M. & Audretsch, D. (2017). *Conditions for innovation in public sector organizations*. Research policy, 46(9), 1681-1691. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>

- Díaz, K. (2019). *La historia del empleo público peruano*. PUCP. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.09>
- Duarte, G. (2017). *El gobierno electrónico y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el Perú*. Congreso de la Republica. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FC039055528CAF052581D800615E50/\\$FILE/Informe tematico Gobierno Electronico y TIC FINAL.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FC039055528CAF052581D800615E50/$FILE/Informe_tematico_Gobierno_Electronico_y_TIC_FINAL.pdf)
- Cueva, D. (2020). *La tecnología educativa en tiempos de crisis*. Conrado, 16(74), 341-348.
- Fernández, M., Giménez, G., & Calero, J. (2020). *Is the use of ICT in education leading to higher student outcomes? Analysis from the Spanish Autonomous Communities*. Computers & Education, 157, 103969. doi:<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103969>
- García, C., Valderrama, K. (2019). *Tecnologías de información y comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36843>
- García, M. (2011) *Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000*. Rev. Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM (Nº 6). La Norma Cubana 3000:2007.
- García, V. & Ruvalcaba, E. (2021), *Análisis de las estrategias nacionales de inteligencia artificial en América Latina: Estudio de los enfoques de ética y de derechos humanos*. Revista de Gestión Pública, Vol. X, N°1, pp. 5-32. <https://doi.org/10.22370/RGP.2021.10.1.3151>

- Guzmán y Navarro (2020). *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco – 2020*. (Trabajo de investigación de Pregrado), Universidad Continental, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/7844>
- Hermosilla, K. (2022). *Las TICs y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la UGEL Chincha, año 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98489>
- Hernández, J., Álvarez, E., y Catón, R. (2020). *Tendencias del big data y cloud computing: Bibliometría del 2010 al 2020*. Ibersid n.º 9.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hidalgo, A. (2017) *Nuevo escenario en la gestión del capital humano*. *Management & Innovation*, Núm. 12. <https://www.harvarddeusto.com/nuevo-escenario-en-la-gestion-del-capital-humano>
- Huamán, J. (2022). *Las TIC y las contrataciones públicas en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el Año 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80690>
- La piedra, R. Devece, C. y Guiral J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa*. (1ª edición). España: Sapiencia.
- Laudon ,K . y Laudon, J .(2012). *Sistemas de información gerencial*. (12ª edición). México: Pearson Educación.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2012). *Sistemas de Información Gerencial* (12va edición ed.). México: Person Education.
- Luna, N. (2018). *¿Qué son las TICs?* <https://www.entrepreneur.com/article/308917>

- Marqués, S., Muñoz, D., Martínez, Y., Everett, M., Serrano, F., Van, B., Vassilev, I. y Reeves, D. (2018). *The Importance of External Contacts in Job Performance: A Study in Healthcare Organizations Using Social Network Analysis*. Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública. 2018; 15 (7): 1345. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071345>
- Martínez, H. (2016). *Las TIC en la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/las-tic-en-la_gestion-deltalento-humano-5447
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. Universidad y Salud, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mechán, I. (2020). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los fiscales penales del Ministerio Público - Sede Chiclayo. Tesis para obtener título profesional*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43497>
- Mela, M. (2011). *¿Qué son las TIC y para qué sirven?* <http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFque-son-las-tic-y-para-quesirven>
- Modu, K. (2021). *Effect of E-governance on the Performance of Civil Servants in Jigawa State*. *International Journal of Public Policy and Administrative Studies*, 11(4), 40-49. Obtenido de <http://www.arcnjournals.org/images/ANSRD-IJPPSA-11-4-4.pdf>.
- Montalvo, G. (2020). *Las tecnologías de información y comunicación en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2019*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44273>
- Moreira, C., & Lima, V. (2019). *Fiscal management, public management efficiency and socioeconomic development of Ceará municipalities*. *Brazilian Journal of Public Administration*, 53(4). doi:<https://doi.org/10.1590/0034-761220180234>

- Nushiya, A (2018). *El efecto de la tecnología de la información en los empleados y Desempeño en la industria bancaria en Sri Lanka*. European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.16, 2018. Universidad del Sureste de Sri Lanka, Sur de Italia. Recuperado de <http://www.iiste.org> ISSN
- Okolocha, C., & Ezike, N. (2019). *Extent of information and communication technology skills possessed by office technology and management graduate workers in the civil service of Enugu State*. Nau Journal Of Technology And Vocational Education, 3(1), 11-23. Obtenido de <http://www.naujtved.com.ng/index.php/jtved/article/view/57/55>
- Ortegón, J. (2018). *El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en la operatividad de la administración pública de Bogotá d.c. y su relación con el ciudadano en el sector de la educación*?. [file:///C:/Users/adulto%20mayor/Downloads/13110-36449-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/adulto%20mayor/Downloads/13110-36449-1-PB%20(2).pdf)
- Ortiz, Y., & Aravena, M. (2017). *Integración de tecnologías de información y comunicación en centro*. Chile. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/318214121>
- Paredes, A. (2022). *Las tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral en el Gobierno Regional de San Martín. Año 2020*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99290>
- Paz, A. (2018). *El desempeño laboral como determinante de la productividad*. España. Ediciones EOE.
- Reyes, N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. Tesis para obtener título profesional. Universidad José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2846>

- Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- SERVIR (2021) *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil Cuaderno de trabajo*. Lima. SERVIR.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>
- Silva, M. (2014). *Ensayo para optar por el título de especialista en finanzas y*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12249/Gesti%F3n%20P%FAblica,%20TICs%20y%20Desarrollo.pdf?sequence=1>
- Sojo, W. (2021). *Gestiopolis*. Recuperado el 30 de Setiembre de 2021, de
<https://www.gestiopolis.com/influencia-e-importancia-de-lastic-en-las-organizaciones/>
- Solís, J. (2014). Slideshare.com. Obtenido de
<https://es.slideshare.net/jmstop1512/importancia-de-las-ticss-en-lasempresas>
- Steffanell, I., & Acevedo, M. (2019). *Mediación TIC y Su Influencia en la Satisfacción y Desempeño Académico de los Estudiantes de Pregrado*. Barranquilla, Universidad De La Costa. Colombia. <http://hdl.handle.net/11323/2811>
- Tenibiaje, M. (2020). *Impact of computer use on the efficiency of civil servants in Ekiti State, Nigeria*. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(2), 1-7.
 Obtenido de <http://eprints.abuad.edu.ng/id/eprint/109>
- Thompson, A. y Strickland, A. (2012). *Administración Estratégica*. (18ª edición). México: Editorial Mc Gr;aw Hill
- Toro, A., Gutiérrez, C., & Correa, I. (2020). *Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos*. *Trilogía Ciencia*

Tecnología Sociedad, 12(22), 71-102, e-ISSN: 2145-7778.
<https://doi.org/10.22430/21457778.1235>

Torres, A. & Villar, A. (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76919>

Tupia, M. (2019). *La Transformación digital de la administración pública*. Recuperado de <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/la-transformaciondigital-de-la-administracion-publica/>

Valenzuela, L., Collantes, Z., & Durand, E. (2021). *Sobre la gobernanza digital, política digital y educación*. *Revista eleuthera*, 22(2).
<https://dx.doi.org/10.17151/elev.2020.22.2.6>.

Varela, O. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*, Caracas: Ediciones Iesa

Villalobos, R., Escudero, F. E., & Salazar, S. L. (2021). *El empleo de las TICs en la gestión pública*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13906-13917. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1365

Villegas, J. (2018). *Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Concytec*. (Tesis de Grado), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5448/Morales%20Catpo%20%26%20llegas%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1zcKshID8EfD2aJA-HeIkChdL7YR9NMfho99O7pOfN7o0yQEWPygPOdXo>

Whetten, D & Cameron, K. (2018). *Desarrollo de habilidades directivas*. (6ª Ed.). México: Editorial Pearson Educación. Recuperado de: <http://elblogdegeovanirodriguez.bligoo.es>.

Zuppo, C. (2012). *Defining ICT in a boundaryless world: The development of a working hierarchy*. International journal of managing information technology, 4(3), 13-22. doi:10.5121/ijmit.2012.4302

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
TICS	Alper & Goggin (2017) las define como el conjunto de innovaciones tecnológicas facilitados por la informática, la internet y los medios audiovisuales, para proporcionar medios para la difusión y el tratamiento de la información y tener diferentes canales de comunicación.	Son herramientas tecnológicas que nos permiten desarrollar o procesar información el cual busca mejorar el desempeño de una actividad y mediante la evaluación de la infraestructura, software y los sistemas informáticos, a través de una escala valorativa medirá el nivel de eficiencia de estas herramientas.	Infraestructura,	Hardware	1. ¿Cree que el hardware que utiliza la municipalidad es moderno?
					2. ¿La municipalidad cuenta con un plan de mantenimiento a los hardware?
				Personal especializado	3. ¿Cuenta la municipalidad con personal especializado en hardware?
				Internet	4. ¿Los servidores de internet de la municipalidad son rápidos?
			software	Versión actualizada	5. ¿Los software utilizados en la municipalidad son de última versión?
				SIGA	6. ¿El SIGA agiliza las documentaciones del proceso logístico?
					7. ¿Todas las áreas utilizan el SIGA para sus requerimientos?
				SEACE	8. ¿El personal maneja adecuadamente el SEACE?
			SIAF	9. ¿La municipalidad capacita al personal sobre el manejo del SIAF?	
			Sistemas informáticos o de información	Diseño adecuado	10. ¿Los sistemas informáticos de la municipalidad están diseñados para las necesidades de cada área?
					11. ¿Para resolver algún problema utiliza los sistemas de
					12. ¿Los sistemas informáticos se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Desempeño Laboral	Para Chiavenato (2011), Es una técnica de evaluación del trabajo realizado por el empleado en su rama y de su capacidad para desarrollarse	Mediante la evaluación de las habilidades, capacidades y la competitividad que cuentan los trabajadores de la municipalidad, permitirá demostrar en qué nivel de desempeño se encuentra ya que se utilizará una escala valorativa en razón a sus indicadores propuestos,	Habilidades y capacidades	Habilidad	13. ¿El personal muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos?
					14. ¿La municipalidad incentiva al personal a desarrollar habilidades para mejorar su desempeño?
				Resolución de problemas	15. ¿El personal muestran habilidad para resolver problemas?
				Capacitación	16. ¿El personal está capacitado para el manejo de los medios informáticos?
			17. ¿Se hace evaluaciones después de una capacitación?		
			Valores	18. ¿El personal muestra integridad, honradez y otros valores en el desarrollo de sus funciones?	
			Competitividad	Responsabilidad	19. ¿El personal cumple sus labores en base a la normatividad de la municipalidad?
					20. ¿El personal cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico?
					21. ¿Los jefes muestran ser competentes para el puesto asignado?

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022</p>	<p>¿ De qué manera el uso de las TICs se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022?</p>	<p>Objetivo general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir como el uso de las TICs se relacionan en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Detallar la importancia del uso de las TICs en la municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. 2. Determinar los factores que afectan al desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. 3. Demostrar la importancia del manejo de las TICs para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022 	<p>“El uso de las TICs se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022”.</p>	<p>TICs y el desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral: 34 trabajadores</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ATAQUERO- CARHUAZ- 2022

Estoy realizando una investigación científica, referente a la “Uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responda con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022. Seguido de una escala de valoración de estas variables 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
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
	Fiabilidad					
1.	¿Cree que el hardware que utiliza la municipalidad es moderno?					
2.	¿la municipalidad cuenta con un plan de mantenimiento a los hardware?					
3.	¿Cuenta la municipalidad con personal especializado en hardware?					
4.	¿Los servidores de internet de la municipalidad son rápidos?					
5.	¿Los software utilizados en la municipalidad son de última versión?					
6.	¿El SIGA agiliza las documentaciones del proceso logístico?					
7.	¿Todas las áreas utilizan el SIGA para sus requerimientos?					
8.	¿El personal maneja adecuadamente el SEACE?					
9.	¿La municipalidad capacita al personal sobre el manejo del SIAF?					
10	¿Los sistemas informáticos de la municipalidad están diseñados para las necesidades de cada área?					
11	¿Para resolver algún problema utiliza los sistemas de información					
12.	¿Los sistemas informáticos se encuentran actualizados para el desarrollo de sus actividades?					
13.	¿El personal muestra habilidad para el manejo de los sistemas informáticos?					
14.	¿La municipalidad incentiva al personal a desarrollar habilidades para mejorar su desempeño?					

15.	¿El personal muestran habilidad para resolver problemas?					
16.	¿El personal está capacitado para el manejo de los medios informáticos?					
17.	¿Se hace evaluaciones después de una capacitación?					
18.	¿El personal muestra integridad, honradez y otros valores en el desarrollo de sus funciones?					
19.	¿El personal cumple sus labores en base a la normatividad de la municipalidad?					
20.	¿El personal cumple con los objetivos propuestos en el plan estratégico?					
21.	¿Los jefes muestran ser competentes para el puesto asignado?					

GRACIAS

APENDICE 1

Fiabilidad de las TICs

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	12

APENDICE 2.

VARIABLE: 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
P1	56.50	25.644	0.330	0.845
P2	56.33	25.107	0.576	0.829
P3	56.45	26.489	0.436	0.837
P4	56.22	25.834	0.521	0.832
P5	56.33	25.480	0.511	0.832
P6	56.60	24.346	0.542	0.830
P7	56.62	26.783	0.300	0.843
P8	56.70	25.502	0.526	0.831
P9	56.47	26.490	0.451	0.836
P10	56.33	25.480	0.511	0.832
P11	56.33	25.107	0.576	0.829
P12	56.55	24.286	0.582	0.827

APENDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1, PRUEBA PILOTO

	VARIBLE 1 : TICs											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
E13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E14	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2
E15	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
E16	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
E17	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2
E18	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E19	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
E20	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
E21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
E10	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
E12	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
E13	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2
E14	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E15	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5

APENDICE 4

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	9

APÉNDICE 5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

ESTADISTICA DE TOTAL DE ELEMENTO

	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
P13	59.12	121.088	0.484	0.921
P14	59.28	115.461	0.666	0.916
P15	59.20	117.756	0.601	0.918
P16	59.42	117.942	0.646	0.917
P17	59.48	118.932	0.551	0.919
P18	59.70	112.790	0.724	0.915
P19	59.70	114.349	0.722	0.915
P20	59.95	113.065	0.831	0.912
P21	59.93	115.860	0.797	0.913

APENDICE 6

Base de datos de la variable 2, muestra prueba piloto

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL									
	13	14	15	16	17	18	19	20	21
E1	5	5	5	5	5	3	3	3	3
E2	4	4	4	4	4	4	3	3	3
E3	4	4	4	4	4	4	2	2	2
E4	4	4	3	3	3	3	5	5	5
E5	4	4	3	3	3	3	3	4	4
E6	2	3	4	4	4	4	4	4	5
E7	4	4	4	4	3	3	3	3	3
E8	4	4	4	4	4	4	5	5	5
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E10	3	3	3	3	3	4	4	4	4
E11	4	4	4	4	4	4	2	2	2
E12	4	4	3	3	3	3	5	5	5
E13	4	4	3	3	3	3	3	4	4
E14	2	3	4	4	4	4	4	4	5
E15	4	4	4	4	4	4	3	3	3

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Diaz

Fecha: 12/04/23

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Pernia Gonzáles Yolaysi Yodith

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos,
municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Pablo Santos Diaz

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 12/05/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Pernia Gonzáles Yolaysi Yodith

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JAVIER ULLOA SICCHA

Fecha: 12/05/23

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: **Pernia Gonzáles Yolaysi Yodith** Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Uso de las TICs en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, municipalidad distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Javier Ulloa Siccha
Dr. en Contabilidad
DNI. 17921168

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
PERNIA GONZALES YOLAYSI YODITH		76794072	yolaysi3011@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Uso de las Tics en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Distrital de Ataquero- Carhuaz- 2022			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	12	2023

Importante

- Segun Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
 - Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
 - Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
 - En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CD/NCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
 - Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilita la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
 - Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, Instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de Investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales predando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".
- Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

USO DE LAS TICs EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATAQUERO- CARHUAZ- 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%

9	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	www.hondutel.hn Fuente de Internet	<1 %
13	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to RICS School of Built Environment, Amity University Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
17	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
21	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
22	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
23	www.internautas.org Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
25	m.moam.info Fuente de Internet	<1 %
26	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.oalib.com Fuente de Internet	<1 %
28	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
29	www.amazon.com Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Alfonso X el Sabio Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad Autónoma de Ica	

	Trabajo del estudiante	<1 %
32	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
33	portal.icex.es Fuente de Internet	<1 %
34	www.itu.int Fuente de Internet	<1 %
35	www.uco.es Fuente de Internet	<1 %
36	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	pozn.ksiegarnienaukowe.pl Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	revistas.iaen.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
44	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
45	cdn.loot.co.za Fuente de Internet	<1 %
46	delitosinformaticos.com Fuente de Internet	<1 %
47	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	programaamerica.org Fuente de Internet	<1 %
53	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

55	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	<1 %
59	via.library.depaul.edu Fuente de Internet	<1 %
60	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
61	www.atlatl.com.mx Fuente de Internet	<1 %
62	www.conectividad.gov.ec Fuente de Internet	<1 %
63	www.esmo.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo