

# USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022

*por* Juan Carlos Vidarte Ochoa Juan Carlos Vidarte Ochoa

---

**Fecha de entrega:** 18-nov-2023 12:04p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2232238703

**Nombre del archivo:** TESIS\_VIDARTE\_OCHOA\_SUSTENTACION\_1.docx (6.51M)

**Total de palabras:** 22730

**Total de caracteres:** 133215

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y**  
**TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**



**USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA**  
**MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES**  
**DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022**

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRO EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y TECNOLOGÍAS**  
**DE LA INFORMACIÓN**

**AUTOR**

Br. Juan Carlos Vidarte Ochoa

**ASESOR**

Mg. Yohan Roy Alarcón Cajas

<https://orcid.org/0000-0001-5382-3754>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovación con tecnologías de la información y comunicación

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,

Yo, .....Mg. Yohan Roy Alarcón Cajas..... con DNI N° 46189705  
asesor(a) de la tesis titulada

**USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA  
MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE  
LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022**, Desarrollado por el Bachiller Juan  
Carlos Vidarte Ochoa con N° DNI: 41663587

De la MAESTRÍA EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Firma del asesor(a)

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora Académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrectora de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

**Secretaria General**

## **DEDICATORIA**

*La presente tesis se dedica en primer lugar a Dios, Quien me otorga la salud y vida para poder llegar a culminar con mi tesis, A mi hija Rayssha Valeska, esposa y mis padres, Quien es la causa que me motivó a realizar esta maestría. Para todos los familiares que me apoyaron incondicionalmente.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Para mi consultor de esta tesis con sus enseñanzas y su paciencia agradecer a la directiva y el personal de la red Utcubamba; Para todas las personas quienes llegaron a brindarme su apoyo en el tiempo de estudios.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Juan Carlos Vidarte Ochoa con DNI 41663587, egresado(s) de la Maestría en Informática Educativa y Tecnología de la Información de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022, la que consta de un total de 108 páginas, en las que se incluye 10 tablas y 5 figuras, más un total de 37 páginas en apéndices.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor.



Juan Carlos Vidarte Ochoa

DNI 41663587

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	13
II. METODOLOGÍA .....	41
2.1. Enfoque y tipo .....	41
2.2. Diseño de investigación.....	41
2.3. Población, muestra y muestreo.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos / equipos de laboratorio / informe de laboratorio especializado, de ser utilizados.....	43
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	44
2.6. Aspectos éticos en la investigación .....	44
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES .....	60
VII. REFERENCIAS.....	61
ANEXOS.....	71
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información .....	71
ANEXO 2: Ficha técnica .....	74
ANEXO 3 Operacionalización de variable.....	76
ANEXO 4: Carta de presentación.....	77
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos .....	78
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	79
ANEXO 7: Matriz de consistencia .....	84
ANEXO 8: Validación de Instrumentos .....	87
ANEXO 9: Base de datos antes y después de la capacitación .....	102
ANEXO 10: Evidencias de la capacitación.....	108
ANEXO 11: Porcentaje de turnitin.....	109



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Población a estudiar.....	42
Tabla 2 Muestra del estudio .....	42
Tabla 3 Escala de valoración.....	43
Tabla 4 Prueba de normalidad para el desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022. ....	46
Tabla 5 Estadísticos descriptivos para el desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022. ....	47
Tabla 6 Efecto de la capacitación en uso de herramientas digitales en el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	48
Tabla 7 Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	49
Tabla 8 Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022. ....	50
Tabla 9 Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	51
Tabla 10 Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	52

## LISTA DE FIGURAS

Figuras 1 Capacitación en uso de herramientas digitales y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	48
Figuras 2 Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	49
Figuras 3 Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	50
Figuras 4 Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	51
Figuras 5 Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.....	52

## RESUMEN

Esta investigación presentó como objetivo determinar si el uso de las herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo y diseño experimental; asimismo, se realizó en una muestra de 90 trabajadores según modalidad contractual CAS (1057) y nombrado (276). Se empleó la técnica de investigación encuesta para evaluar el desempeño laboral, antes y después de una capacitación sobre herramientas digitales. Al inicio el desempeño laboral era siempre bajo (100.0%), pero luego de la capacitación mayormente fue alto (74.4%) y medio (25.6%) con diferencias significativas ( $p=0.000$ ); una similar situación sucedió con el rendimiento laboral, clima organizacional, trabajo en equipo y satisfacción laboral. Se concluyó que el uso de las herramientas digitales de capacitación sí permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.

**Palabras clave:** Red de salud, Herramientas digitales, Recursos humanos, Personal asistencial, Personal administrativo.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine if the use of digital training tools allows improving the work performance of the workers of the Utcubamba Health Network. A methodology with a quantitative approach and experimental design was used; Likewise, it was carried out in a sample of 90 workers according to the CAS contractual modality (1057) and appointed (276). The survey research technique was used to evaluate job performance, before and after training on digital tools. At the beginning, job performance was always low (100.0%), but after training it was mostly high (74.4%) and medium (25.6%) with significant differences ( $p=0.000$ ); a similar situation occurred with job performance, organizational climate, teamwork, and job satisfaction. It was concluded that the use of digital training tools does allow improving job performance in workers of the Utcubamba Health Network.

**Keywords:** Health network, Digital tools, Human resources, Care staff, Administrative staff.

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo y en la era actual de la transformación digital, el uso de herramientas tecnológicas y digitales se ha convertido en un componente esencial en diversos sectores laborales, incluyendo el ámbito de la salud (Marqués y Ferreira, 2020). Sin embargo, investigaciones de Europa refieren que muchos profesionales poseen percepciones divididas, siendo muchos los que refieren disponer escasas habilidades tecnológico-digitales sobre canales de comunicación digital, herramientas tecnológicas, etc. (Jarva et al., 2022). En ese sentido, Mattar (2022) explica que el Marco Europeo de Competencias Digitales DIGCOMP ha establecido como prioridad la formación de los profesionales en habilidades técnicas digitales. Por su parte, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2021) reconoce que el desarrollo de habilidades digitales o vinculadas a tecnologías de información y comunicación (TIC) han dado un cambio rápido tecnológico en diversos sectores laborales y ocupacionales, al tiempo que son facilitadores de la ciudadanía digital, así como el motor de las transiciones ecológico-digitales eficientes; en ese sentido, es fundamental investigar las herramientas digitales, así como el impacto que tiene la capacitación de su uso.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) refiere que América Latina requiere fortalecer las habilidades tecnológicas, especialmente en grupos con riesgo de exclusión digital y población económicamente activa, para fomentar el uso de la infraestructura digital en la sociedad. En ese sentido, un estudio de Paraguay refiere que el uso de herramientas digitales requiere que las personas dispongan un óptimo nivel de habilidades, al ser un requisito transversal en las ocupaciones y sectores laborales (Cañete, 2021). Un estudio de México explica que las tecnologías de información y comunicación (TIC) son esenciales para el desarrollo de la economía nacional aportando 45% del PBI, así también 7 de 10 trabajos emergentes son mediados por las TIC (Núñez, 2020). Esto permite inferir que el uso de las TIC puede impactar en el desempeño profesional, tal como lo afirma un estudio de Costa Rica (Ulate, 2020). Sin embargo, son escasas las investigaciones experimentales que así lo confirmen, siendo en su mayoría investigaciones de carácter no experimental-correlacional; tal es el caso de Ariza et al. (2021) en Colombia, Briceño et al. (2019) en Venezuela, Chamba et al. (2021) en Ecuador, entre otros. En ese sentido, es relevante investigar el impacto que tendría la capacitación en el uso de TIC.

En el Perú, el 75,1% de hogares a nivel de Lima Metropolitana el 58,7% en el resto urbano poseen servicio de Internet; sin embargo, en el interior del país solo el 18,5% de hogares dispone de este servicio fundamental; asimismo, 40% (10 millones) de la población peruana no posee ningún tipo de acceso digital (Ministerio de Transportes y Comunicaciones [MINTRA], 2023). Esto pone en evidencia una gran problemática referida a la brecha digital existente en nuestro país, lo cual sería responsable de que entre 27.4% a 77.0% de trabajadores multiocupacionales tengan conocimientos mínimamente básicos sobre TIC, según explica el MINTRA (2021). En ese sentido, es fundamental capacitar a la fuerza laboral en el uso de las tecnologías de información y comunicación, lo cual según Medina et al. (2023) es una prioridad nacional en el marco de las políticas de transformación digital que vienen desplegando en el Perú.

Investigadores peruanos como Grados (2022) realizó una revisión de las evidencias científicas sugiriendo que las TIC podrían impactar favorablemente en el desempeño laboral de funcionarios y trabajadores para mejorar sostenidamente la calidad de servicios, eficacia operacional, así como elevar el rendimiento organizacional. Sin embargo, son escasos los estudios científicos peruanos que lo demuestran empíricamente, tal es el caso de Navarro (2022) que, aunque empleó un diseño no experimental puso en evidencia la relación entre competencias digitales derivadas del uso de TIC sobre el desempeño laboral en el contexto de una Microred de Salud. No obstante, es necesario realizar mayores estudios de carácter experimental para obtener un mayor nivel de evidencias científicas, para apoyar la toma de decisiones.

La Red de Salud Utcubamba es una institución pública adscrita al Ministerio de Salud (MINSA) del Perú a cargo de conducir procesos de gestión y prestacionales de salud en concordancia con políticas nacionales buscando contribuir al desarrollo de la región Amazonas. Para el logro de sus objetivos y metas cuenta con procesos de soporte a cargo del recurso humano como director, jefes de dirección, jefes de oficina, así como personal administrativo en general; sin embargo, una problemática recurrente es que gran parte del recurso humano carece de conocimientos y habilidades necesarias para el manejo de TIC, lo cual afecta su desempeño, impacta en los procesos de atención asistencial, así como procesos administrativos en general. En ese sentido, resulta fundamental, evaluar cómo el uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral de trabajadores de la Red de Salud Tacna Utcubamba en el periodo 2022.

A continuación, y en concordancia con la problemática expuesta, el problema general que se buscó dar respuesta en la presente investigación fue: ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022? Para dar respuesta a dicho problema general fueron formulados cuatro problemas específicos; a saber: i) ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de rendimiento laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?; ii) ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?; iii) ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?; y iv) ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de satisfacción laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?.

La creciente adopción de tecnologías digitales en el entorno laboral ha generado la necesidad de comprender cómo la capacitación en el uso de estas herramientas puede impactar positivamente en el desempeño de los profesionales de la salud, específicamente en la Red de Salud Utcubamba. La justificación de esta investigación se basa en la importancia de brindar una respuesta concreta y fundamentada a la cuestión de cómo la capacitación en herramientas digitales influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba, y cómo esta capacitación puede contribuir a mejorar la calidad de los servicios de salud ofrecidos a la comunidad. A través del estudio se tuvo la expectativa de obtener resultados significativos que aportasen al fortalecimiento del sistema de salud en la región de Utcubamba. La capacitación en herramientas digitales es esencial para mantener a los profesionales de la salud actualizados con los avances tecnológicos y brindar una atención médica de calidad y eficiente.

En este contexto, fue fundamental investigar cómo la capacitación en herramientas digitales optimiza el trabajo del personal de salud, permitiéndoles diagnosticar y tratar a los pacientes de manera más precisa y oportuna, agilizar los procesos administrativos y fomentar una comunicación interdisciplinaria más efectiva entre los diferentes actores del sistema de salud. La justificación práctica de esta investigación también se enfocó en el beneficio potencial para los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba. Al obtener una formación adecuada en herramientas digitales, los profesionales de la salud pueden sentirse más seguros

y capacitados para enfrentar los desafíos tecnológicos de su entorno laboral. Además, una mayor competencia en el uso de tecnologías digitales puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, lo que a su vez puede contribuir a reducir la rotación de personal y aumentar la retención de talento humano.

En cuanto a la justificación teórico-científica, esta investigación pretendió aportar conocimientos valiosos sobre la relación entre la capacitación en herramientas digitales y el desempeño laboral en el sector de la salud. Se tuvo la expectativa de que los resultados sirvan de base sólida para futuras investigaciones y permitan compartir experiencias y buenas prácticas en la implementación de programas de capacitación en tecnología digital en el contexto de la salud. La relevancia de esta investigación radicó en la necesidad de comprender cómo las habilidades digitales adquiridas a través de la capacitación influyen en el desempeño laboral y sus dimensiones. Además, se esperó identificar posibles obstáculos y desafíos que puedan surgir en el proceso de implementación de la capacitación en herramientas digitales y cómo estos pudieron afectar el desempeño de los profesionales de la salud. A través de este análisis, se pretendió proporcionar recomendaciones y estrategias prácticas que buscaron contribuir a una mejora sostenible en el uso de herramientas digitales en el entorno laboral de la red de salud Utcubamba y, por extensión, en otros contextos similares.

Alineados a los problemas antes expuestos, la presente investigación tuvo por objetivo general: Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022. Para lograr este objetivo general que se trazó, fueron establecidos cuatro objetivos específicos; a saber: i) Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de rendimiento laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022; ii) Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022; iii) Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022; y iv) Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de satisfacción laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.



En concordancia con los problemas de investigación y objetivos que fueron trazados en el presente estudio, se tuvo como hipótesis de investigación (Hi) a comprobar: El uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022. Complementariamente, la hipótesis nula (Ho) fue la siguiente: El uso de herramientas digitales de capacitación no permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022. Las hipótesis específicas del presente estudio fueron las siguientes: i) El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de rendimiento laboral del desempeño en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022; ii) El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de clima organizacional del desempeño en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022; iii) El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de trabajo en equipo del desempeño en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022; y iv) El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de satisfacción laboral del desempeño en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022. Para el contraste de estas hipótesis fueron aplicadas pruebas estadísticas *ad hoc* para el tipo de variables, así como también la naturaleza de los datos ordenados como en una evaluación preintervención y otra postintervención.

En lo que respecta a los antecedentes de la presente investigación, fue realizada una revisión bibliográfica en diferentes bases de datos científicas en donde se procuró identificar estudios previos afines a la temática de uso de herramientas digitales de capacitación y cómo estas impactan en el desempeño laboral. A continuación, se describe de manera resumida los antecedentes encontrados:

En la ciudad de Chile, un estudio publicado en la Revista Educación Las Américas refiere que las herramientas digitales educativas son un conjunto de aplicativos y plataformas de carácter digital con suficiente capacidad para apoyar a profesores y estudiantes en los procesos educativos. En la educación superior usar las herramientas digitales es cada vez más frecuente; especialmente, en los últimos años al haberse publicado estudios que reportan sus ventajas. A pesar de que existen diversas formas de clasificar las herramientas digitales, la gran mayoría procede de “literatura gris”, existiendo escasas investigaciones publicadas en revistas. El objetivo fundamental que persigue esta revisión fue describir el cúmulo de investigaciones existentes alrededor de las herramientas digitales aplicadas a la educación en el nivel superior en la región latinoamericana, las cuales han sido publicadas en los

últimos diez años de 2011 a 2020. Se realizó una revisión de carácter bibliográfico en cuatro bases de datos científicas; a saber: EBSCO, DialNet, Scielo y Redalyc. Se tomó en consideración las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses) y se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura. En el análisis fueron incluidos 57 artículos, de los cuales 52,6% correspondía a plataformas digitales, 21,1% repositorios y 17,5% medios digitales diversos. Se encontró que México fue el país de mayor producción científica alrededor del tema, al cual le siguieron países como Colombia y Ecuador. En 2019, los métodos cualitativos y el diseño descriptivo fueron los más empleados. Las herramientas digitales más investigadas fueron las plataformas digitales, seguido de repositorios, debido a su potencial pedagógico e investigativo; así también las herramientas digitales representaron un campo de investigación abierto y continuo en la educación superior (Borja y Carcausto, 2020).

En el país del Ecuador, fue publicada una investigación con el propósito de demostrar la relación hipotéticamente existente entre usar herramientas tecnológicas virtuales y competencias digitales de carácter didáctico en la Unidad Educativa “Tejar” durante el 2020. La pregunta de investigación que se buscó responder fue ¿Cómo se relacionan las herramientas tecnológicas virtuales con las competencias digitales en docentes? La hipótesis que fue punto de partida fue que las herramientas tecnológico-virtuales se relacionan de manera significativa con las competencias digitales de los docentes. Fue utilizado el método cuantitativo, el nivel descriptivo, un diseño investigativo transversal y no experimental. Se contó con la participación de 68 docentes seleccionados de manera no probabilística, los cuales ejercían labor en el nivel primario y secundario de la unidad educativa en cuestión; asimismo, se utilizó la técnica investigativa basada en encuestas para evaluar el uso de herramientas tecnológicas virtuales y su relación con las habilidades didácticas digitales. El procesamiento estadístico seguido permitió verificar la existencia de una relación de tipo directa y de carácter significativo ( $p < 0,01$ ) entre las herramientas tecnológicas virtuales y las habilidades didácticas digitales de docentes de las unidades educativas objeto de estudio ( $r$  de Pearson: +0.703). En ese sentido, la conclusión permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, evidenciando que las herramientas tecnológicas virtuales se relacionan con las competencias digitales (Flores, 2020, p. 6).

A nivel nacional, un estudio realizado en la Asociación de Beneficencia de Chiclayo (Perú) tuvo como objetivo fundamental desarrollar un programa sobre competencias digitales que a modo de propuesta permita elevar el rendimiento en el trabajo del personal

dedicado a labores administrativas. Para ello fue utilizada una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva, así como transversal. La muestra estuvo compuesta por 82 profesionales administrativos. La técnica que se utilizó fue la encuesta para evaluar el desempeño laboral por medio de un cuestionario constituido de 40 ítems, el mismo que fue sometido a validación por juicio de expertos; además, se realizó también una prueba piloto de la cual se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.940. Entre los resultados, se observó que el 52,4% de trabajadores tuvieron un desempeño laboral situado en el nivel moderado. La propuesta desarrollada del programa sobre competencias digitales incluyó talleres formativos para propiciar el aprendizaje en transferencia tecnológica, así como promover el aprendizaje en la acción, por acumulación y de manera reflexivo-crítica. Se espera impulsar una gestión de recursos digitales y herramientas tecnológicas durante la ejecución del trabajo administrativo basado en el aprendizaje autodidacta continuo. (Guzmán, 2021, p.52).

En la ciudad de Lima, desde que se suscitó la pandemia y se dio el confinamiento de la población, las instituciones educativas proporcionaron cada vez mayor enseñanza empleando herramientas digitales. De esta manera, muchas herramientas digitales surgieron en la web de manera online como recursos digitales de carácter gratuito, buscando la alfabetización digital de los educadores. En ese sentido, fue publicado un estudio en la Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo donde se buscó llevar a cabo una revisión actualizada de las evidencias científicas sobre competencias digitales de docentes universitarios iberoamericanos. Dicha revisión buscó también identificar cuál de estas herramientas digitales son las más efectivas en el proceso de aprendizaje. La investigación se llevó a cabo siguiendo el método hermenéutico, utilizando un enfoque cualitativo; asimismo, la técnica investigativa fue la entrevista y se empleó una guía de entrevista semiestructurada dirigida a nueve profesionales en calidad de expertos contemporáneos sobre herramientas digitales docentes. Se concluyó que existen diversas herramientas digitales, entre las cuales destacan Google, WhatsApp, Kahoot, Jamboard, Padlet, entre otros capaces de adecuarse a los procesos educativo; por esa razón, son cada vez más empleados actualmente es recomendable utilizárseles como recursos de apoyo educativo (Padilla et al., 2022, p.669).

En la región Lima, en el Ministerio de Educación (MINEDU) actualmente el uso de herramientas digitales como parte de la enseñanza educativa se ha incrementado; esto se ha hecho masivo en territorio nacional y en todas las instituciones educativas de nivel secundario de todo el mundo. De esta manera se publicó un estudio en la Revista de

Investigación en Ciencias de la educación con el propósito de comprender el uso y utilidad de herramientas digitales en los procesos de enseñanza-aprendizaje. La metodología de investigación implicó el uso de la fenomenología y el enfoque cualitativo; asimismo, para ello fueron entrevistados nueve docentes expertos a quienes le fue administrado una guía de entrevista con preguntas semiestructuradas. Entre los hallazgos se observó que las herramientas digitales tienen utilidad educativa porque se caracterizan principalmente por su flexibilidad, versatilidad y son capaces de ser empleadas en diversos tipos de enseñanza educativa, bien sea enseñanza de carácter individual, o enseñanza en conjunto o co-enseñanza. Se concluyó que la aplicación de herramientas digitales tiene la capacidad de facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje mediados por las tecnologías de información y comunicación (Orellana et al., 2022, p.432).

En la ciudad de Chiclayo fue llevada a cabo una investigación en la institución educativa privada CIMA. Se trató de una investigación que tuvo como propósito describir el uso y la aplicación de herramientas digitales por docentes en los procesos educativos. Se trató de un estudio desarrollado bajo un enfoque cuantitativo; asimismo, fue de tipo descriptivo, diseño no experimental y se llevó a cabo en un total de 80 docentes. Como instrumento de recolección de datos fue utilizado un cuestionario que buscó medir el uso de herramientas tecnológico-digitales. Se arribó a la conclusión de que la mayoría de los docentes emplean recursos digitales como Google Classroom y poseen un nivel de manejo idóneo para sentirse cómodos empleándolo todos los días de la semana que imparten enseñanza. Para la comunicación digital, la mayor parte de educadores emplean Google Meet todos los días de la semana; no obstante, requieren capacitación ocasional para el uso de otras herramientas digitales como Hangouts. En lo referido a herramientas didácticas, la más reconocida y utilizada fue Easyclass, la cual era solo empleada un día por semana; es decir, se verificó la necesidad de capacitar a los docentes en el uso de esta herramienta para apoyar su labor educativa. Por otro lado, la mayoría de los educadores usaban Hopscotch siempre para la creación de actividades educativas y gestión de los contenidos académicos (Ramírez, 2022, p.43).

Según investigadores como Nivelá et al. (2019), la tecnología contribuye a romper los paradigmas tradicionales del proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito educativo; de esta manera, efectuaron un estudio una investigación de carácter bibliográfica con respecto al uso de herramientas para la gestión de contenidos que posibilita la creación, organización y publicación documentaria situados en aplicaciones basadas en la web. En ese sentido, los

estudiantes tendrán la posibilidad de identificar nuevas formas de uso de las herramientas digitales disponibles y los educadores dispondrán mayores directrices para crear más conocimientos (p.104).

Investigadores como Parra et al. (2020) llevaron a cabo una investigación en donde se buscó el análisis de retos y perspectivas respecto a la utilización de plataformas virtuales durante la labor educativa de docentes ecuatorianos procedentes de instituciones educativas de la provincia de Tambo. Metodológicamente se trató de un estudio de carácter descriptivo, no experimental y corte transversal; asimismo, la muestra la conformaron 62 docentes procedentes de la unidad educativa ecuatoriana “Mushuk Kawsay”. Luego de analizar los retos y perspectivas se arribó a la conclusión de que es necesario un equipo técnico que brinde apoyo continuo a docentes para el manejo de plataformas digitales, lo cual resulta fundamental para la mejora de la enseñanza en la institución educativa. Asimismo, se observó también la existencia de dudas y una serie de problemas en lo referido al funcionamiento de las plataformas virtuales, siendo necesario se constituya un área de soporte técnico institucional atento durante el proceso académico de cualquier inconveniente o insatisfacción entre docentes y administradores de dichas plataformas virtuales (p. 234).

Por otro lado, investigadores como Hernández et al. (2021) indicaron que los cambios tecnológicos han obligado a las personas a capacitarse continuamente y trabajar de forma diferente mediante la introducción de nuevas tecnologías. No obstante, dicha formación constante no solo se hace extensiva a los trabajadores, sino que también es válida para el empresariado y los entes formadores del talento humano; asimismo, todos ellos se encuentran llamados a trabajar en conjunto para aportar al perfil profesional que el mercado de trabajo tanto requiere hoy en día. De esta manera, los autores Hernández et al. (2021) realizaron un estudio donde se persiguió el propósito de evaluar si los estudiantes de posgrado procedentes de una universidad pública mexicana se hallan capacitados respecto al uso de herramientas digitales. El método adoptado fue una investigación no experimental y descriptiva; asimismo, se aplicó una encuesta conformada de 16 y 3 ítems con opción cerrada y abierta de respuesta, respectivamente. La muestra fue seleccionada de manera no probabilística y la constituyeron 550 estudiantes. Entre los resultados se puso en evidencia una disminución de los esfuerzos de capacitación del 24,2 % en el periodo correspondiente al 2020 frente al periodo 2019, lo cual no es atribuible a la situación de desempleo generada por la pandemia del coronavirus. Por otro lado, se encontró que un 41,5% de individuos si se capacitaba en herramientas digitales anualmente, siendo las herramientas básicas de

Microsoft Office (Word, Excel y PowerPoint) las más utilizadas con un 30%; le siguieron paquetes de software profesional (SPSS, Contpaqi, Aspel SAE, ERP SAP, Photoshop, etc.) con un 28.0%. Vistos estos hallazgos, se estableció que es necesario que universidades, empresas y entes estatales establezcan alianzas para incrementar los esfuerzos de capacitación virtuales o presenciales en herramientas digitales para satisfacer las necesidades del mercado laboral (p.135).

Investigadores como Padilla y Ayala (2021) llevaron a cabo un estudio donde se persiguió el propósito de efectuar una revisión de la literatura científica con respecto a las competencias digitales que poseen los docentes universitarios en Iberoamérica. Como resultado de la búsqueda bibliográfica, fueron encontrados 8000 a más artículos publicados en bases de datos evaluadas según criterios de búsqueda precisados al inicio de dicha revisión. Solo fueron seleccionadas aquellas investigaciones con antigüedad menor a cinco años y que se hallen publicadas en idioma español. En total, fueron 19 artículos científicos analizados que muestran comparativamente la situación iberoamericana, siendo la procedencia predominante España. Se concluyó que los estudios disponibles se centran más en el componente técnico de las tecnologías de información y comunicación (TIC) antes que los aspectos pedagógicos. El simple uso de las TIC como parte del proceso educativo no resulta suficiente para promover mayores cambios en la educación formal; en ese sentido, lo más importante es posibilitar a los docentes la utilización de habilidades digitales para promover un mayor aprendizaje en sus estudiantes (p.303).

Mientras que investigadores como Albújar et al. (2022) señalan la importancia de plataformas digitales como herramientas que posibilitan la utilización de tecnologías de información y comunicación facilitando el manejo de datos en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para una óptima toma de decisiones y la prevención de accidentes de trabajo. Se trató de un estudio de tipo revisión sistemática, el cual buscó presentar las investigaciones realizadas durante los últimos cinco años con respecto al uso de plataformas digitales y los sistemas de salud y seguridad en el trabajo. Los hallazgos fueron disgregados en tres categorías de análisis, encontrando que las herramientas técnicas son capaces de mejorar el rendimiento de SG-SST; sin embargo, todavía no ha sido desarrollada una metodología estándar para su integración que permita mejorar su rendimiento comercial. En ese sentido, se concluyó que usar herramientas digitales facilita la adquisición de informaciones procedentes de SG-SST en menor tiempo, contribuyendo a implementar acciones correctivas para la mejora continua (p.168).

Asimismo, Jiménez et al. (2022) buscaron mediante un trabajo de investigación evaluar el grado de aceptación de las herramientas digitales por parte de docentes del Instituto Tecnológico Superior de Coatzacoalcos. Se trató de una investigación de tipo descriptiva y desarrollada bajo el enfoque cuantitativo; asimismo, la variable de estudio fue la aceptación de herramientas digitales para la enseñanza. Se utilizó como marco de análisis el Modelo de Aceptación de Tecnología debido a que se centra en los aspectos actitudinales e intencionales de quienes son usuarios de herramientas digitales; en este caso, los docentes. En la dimensión utilidad de la tecnología, los docentes consideran que si han sido provechosas para la enseñanza durante la labor educativa. En la dimensión facilidad de uso, los docentes consideran que las herramientas digitales fueron flexibles de emplear en los procesos de enseñanza. En lo referente a la intención de uso, fue la más valorada por los docentes ya que indicaron seguirán utilizando las tecnologías mientras la enseñanza aún se brinde de manera virtual. Estos resultados ponen en evidencia la aceptación de las herramientas digitales por parte de docentes; asimismo, revelan oportunidades para mejorar el desempeño docente mediante el empleo de herramientas digitales, siendo necesario realizar también mayor capacitación al respecto (p.38).

Investigadores como Guerrero et al. (2022) realizaron una investigación en la ciudad de Ecuador; asimismo, precisaron que la dislexia es una dificultad de los procesos fonológicos, ortográficos, visuales, así como semánticos durante la lectura. Todo ello dificulta los procesos de aprendizaje e impacta negativamente sobre el desempeño académico. En ese sentido, se están desarrollando programas basados en herramientas digitales destinados a mejorar el desempeño del estudiante. Se llevó a cabo una investigación de tipo revisión bibliográfica centrada en dar a conocer las características de la dislexia, así como las estrategias comunicativas basadas en el empleo de herramientas digitales para la educación. Se analizaron una serie de artículos científicos publicados durante el período 2016-2022 en bases de datos como Scopus, Web of Science (WOS), Pubmed, ProQuest, Scielo, entre otras. Los resultados de este estudio de revisión mostraron que la dislexia viene a ser un problema altamente recurrente en el contexto educativo capaz de afectar los procesos de aprendizaje. En consecuencia, identificarla tempranamente es una prioridad de primer orden; asimismo, destaca el empleo de herramientas digitales capaces de reducir las limitaciones e incrementar el rendimiento académico tomando siempre en cuenta los estilos de aprendizaje del estudiante. Si a todo lo anterior se suma la plena comprensión del docente

de las necesidades de sus alumnos será posible alcanzar buenas estrategias comunicativas basadas en el uso de herramientas digitales (p.7).

Por su lado, Quiñonez y Rivera (2018) precisaron que evaluar el rendimiento de funcionarios estatales debe ser siempre parte fundamental de las políticas institucionales a favor de una buena gestión del talento humano; esto es especialmente importante y necesario en el sector salud. En este contexto, es importante dar la importancia que merece llevar a cabo investigaciones que busquen evaluar el desempeño de funcionarios públicos del sector salud, lo cual brinda herramientas basadas en el conocimiento para optimizar la administración y gestión de instituciones de salud estatales. El estudio realizado por Quiñonez y Rivera (2018) tuvo como propósito fundamental la identificación y descripción de evidencias científicas que reporten el estado actual del conocimiento sobre el rendimiento de funcionarios públicos correspondientes al periodo de 2010 a 2018. Para alcanzar el propósito trazado, fue llevado a cabo un estudio tipo revisión sistemática que sintetizó la literatura científica publicada en cuatro bases de datos mundiales como ProQuest, Scopus, Science y EBSCO, así también dos bases de datos latinoamericanas como SciELO y Redalyc. Seguidamente, se efectuó un análisis de contenido que permitió evaluar la posibilidad de incluir los reportes en alguna de las cuatro categorías de análisis establecidas: objetivos, perspectivas teóricas, metodología y resultados, así como subcategorías las resultantes. Seguidamente se llevó a cabo una discusión de los hallazgos que permitió destacar los aspectos más sobresalientes con respecto al rendimiento laboral del funcionario público. Los resultados pusieron en evidencia que el desempeño laboral de los trabajadores del sector salud viene a ser un componente fundamental para alcanzar la misión y visión institucional. Curiosamente, varias de las publicaciones científicas halladas tenían estrecha similitud en lo referido a la variable desempeño laboral, siendo aspectos relacionados las habilidades laborales, herramientas evaluativas, procedimientos evaluativos, entre otros (p.25).

Mientras que investigadores como Pino et al. (2021) se trazaron el objetivo de analizar cómo el clima organizacional impacta sobre el desempeño en el trabajo de empleados. Esto refleja los esfuerzos investigativos para abordar científicamente un fenómeno complejo de comportamiento multifactorial, que es potencialmente influenciado por factores capaces de impactar sobre el bienestar y la productividad de la fuerza laboral que conforma la organización. En ese sentido, el estudio realizado por Pino et al. (2021) tuvo como objetivo general evaluar el grado de influencia que tiene el clima laboral sobre el nivel



de desempeño en el trabajo del personal que ejerce labores en un centro hospitalario de la localidad de Huámbalo, situada en Ecuador. Los métodos investigativos utilizados fueron cuantitativos, así como empíricos; asimismo, el estudio se tipificó como analítico y la vez correlacional. La técnica investigativa utilizada fue la encuesta, la cual consistió en aplicar un cuestionario anónimo con una serie de preguntas en escala Likert. Se tomó en consideración una muestra constituida por 30 trabajadores del establecimiento hospitalario. Entre los hallazgos más saltantes se tuvo un 17.0% de participantes que indicaron que las comunicaciones a nivel interpersonal eran ocasionalmente insuficientes; no obstante, un 10.0% consideró que dichas comunicaciones eran escasas o nulas. Del análisis de las informaciones obtenidas pudo observarse la existencia de coincidencias entre las respuestas a los ítems de las evaluaciones realizadas al clima organizativo y el desempeño en el trabajo, lo cual sugirió cierta relación entre ambas variables. De otro lado, se encontró que 43.0% de trabajadores manifestaron que el ambiente donde ejercen su trabajo casi siempre posibilita el desempeño de su mayor potencial; sin embargo, un 7.0% de trabajadores refirió que esto solo sucede algunas cuantas veces. En cuanto al nivel de productividad según las directrices del centro hospitalario, un 43.0% de trabajadores indicaron siempre cumplir dichos lineamientos de productividad y un reducido 7.0% refirió que solo ocasionalmente lo cumplía. Con base en estos hallazgos se llegó a la conclusión de que existe correlación de naturaleza entre la variable clima organizativo y la variable rendimiento laboral de los trabajadores evaluados (p.11).

De acuerdo a la investigación de Diago et al. (2022), se buscó la evaluación de trabajadores de fábrica posterior a la ocupación de cargos nuevos de ascenso y tras haber recibido capacitación para asumir nuevas funciones. Este estudio del cual se hace referencia fue llevado a cabo en una empresa denominada Mayagüez S.A, la misma que se halla situada en la localidad Candelaria Valle de Colombia. Se trató de una investigación tipo observacional y descriptiva, desarrollada en una muestra de 20 trabajadores que se hallaban en período de prueba del nuevo cargo que habían asumido. Entre los hallazgos más saltantes, se observó que los trabajadores en periodo de prueba verdaderamente se encontraban capacitados para asumir nuevas funciones, pero expresan que no reciben el suficiente feedback para retroalimentar las labores realizadas con miras a elevar la productividad y el desempeño en su trabajo. Con base en estos hallazgos, se conclusión que, a pesar de existir una capacitación para asumir nuevos cargos de ascenso, existe carencia de seguimiento oportuno por parte de los mandos medios-altos; asimismo, se existe consenso entre los

evaluados sobre la importancia de evaluar el trabajo que estos realizan para alinearse a las expectativas del cargo nuevo que asumen (p.35).

En el estudio Geanella (2022) se trazó como propósito determinar aquellas estrategias enmarcadas dentro de la seguridad y salud ocupacional capaces de ejercer influencia sobre el desempeño laboral; asimismo, buscó explicar esta influencia sugiriendo que la mejoría salud física y mental en los trabajadores empleados sería el responsable del incremento de la productividad. El estudio del cual se hace mención fue realizado en trabajadores que ejercen funciones como servidores públicos en una institución del Estado ecuatoriano. El procedimiento metodológico adoptado fue de un estudio descriptivo y situado bajo el enfoque cuantitativo; así también, fue aplicada una encuesta dirigida al personal procedente de áreas de carácter administrativo y operativo. Paralelamente se sometió a análisis crítico y exhaustivo dos artículos científicos relacionados al tema abordado: uno de ellos se trató de una investigación publicadas en una revista científica indizada donde se describe la evaluación del rendimiento laboral en trabajadores de construcción de una ciudad ecuatoriana y otro de la misma entidad, pero orientado al diseño de un plan de salud y seguridad laboral. Ambas investigaciones sometidas a análisis crítico apoyaron la teoría alrededor de la salud ocupacional y su capacidad para ejercer influencia sobre el desempeño laboral, lo cual también fue apoyado luego del análisis de las encuestas realizadas (p.35).

De acuerdo a Domínguez (2022) la pandemia del Covid-19 ha traído consigo grandes transformaciones sociales, una de ellas la rápida incorporación de las tecnologías digitales en los procesos de trabajo. Asimismo, precisa que se requiere nuevas pautas en el ámbito laboral para afrontar los retos que el uso de tecnologías digitales impone en el ámbito laboral. Por ello, este trabajo investigativo tuvo como propósito el diseño y propuesta de un plan de actuación basado en el uso de tecnologías ante futuros escenarios de emergencia, permitiendo así mantener el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos. El procedimiento metodológico implicó seleccionar el enfoque cualitativo y cuantitativo de investigación; es decir, fue mixto. Asimismo, mediante un muestreo por conveniencia fueron seleccionados 68 trabajadores que brindaban servicios en una universidad estatal de Ecuador. Con base en los hallazgos fue posible la creación de un plan con miras a ser implementado ante situaciones de contingencia. Asimismo, dicho plan abarca el despliegue de una serie de estrategias basadas en la incorporación de tecnologías digitales tales como: el trabajo colaborativo, el trabajo remoto y plataformas digitales Se buscó que mediante estas

estrategias se garantice la continuidad de actividades laborales afectadas por situaciones imprevistas que limitan la presencialidad. El plan elaborado toma en consideración la necesidad que existe en los trabajadores de actualizarse constantemente en materia de uso de herramientas digitales; así como buscar en todo momento la satisfacción del empleado y empleador. En ese sentido, es relevante investigar el nivel de desempeño de cada empleado en su área de trabajo e incorporar paulatinamente el dominio de herramientas digitales con miras reducir costos, promover novedosas oportunidades y mecanismos laborales para adecuarse a situaciones imprevistas (p.33).

Asimismo, Romero (2021) luego de revisar las actuales teorías y fundamentos investigativos, refirió que competencias de tipo digitales en docentes incluyen el desarrollo de competencias de carácter funcional para la ejecución de actividades educativas en la virtualidad a razón del contexto de crisis sanitaria debido a la pandemia. En ese sentido, requieren ser integradas a los conocimientos digitales como prioridad de primer orden. El trabajo de la comunidad educativa, precisamente la labor docente, actúan como herramientas que posibilitan usar otras estrategias para incrementar el interés y la atención de la comunidad estudiantil. El propósito del estudio desarrollado fue efectuar una revisión teórica, así como de los fundamentos de los conocimientos digitales de los docentes educadores que fueron publicadas durante el periodo 2017 a 2021. El método investigativo empleado fue una revisión sistemática, mediante la cual fueron seleccionados y analizados 441 papers. De acuerdo con los criterios de selección establecidos inicialmente, fueron seleccionados 40 artículos en el análisis final. Los resultados encontrados permitieron concluir que las habilidades digitales son competencias que posibilitan la utilización de recursos digitales en variados escenarios educativos; asimismo, es esencial la capacitación para potenciar las habilidades digitales, pues los educadores poseen estrategias de enseñanza que requieren su incorporación, lo cual es capaz de impactar en los procesos de aprendizaje de los estudiantes en entornos virtuales (p.133).

Según Benites (2021) su estudio se basó en la revisión sistemática de evidencias científicas que analizaron el grado de influencia que poseen las habilidades digitales docentes sobre su desempeño en las escuelas primarias. Para este propósito fue desarrollada una investigación de naturaleza descriptiva, la cual estuvo basada en métodos cuantitativos. La muestra la constituyeron 22 estudios científicos que fueron capaces de cumplieron los criterios de selección establecidos inicialmente, tales como haber sido publicados dentro de los últimos cinco años, haber sido realizados en la educación primaria formal y haber

relacionado las variables habilidad digital y desempeño del educador. <sup>1</sup> Los resultados pusieron en evidencia la existencia de una relación contundente entre las variables motivo de revisión bibliográfica. Asimismo, existe un surgimiento de la necesidad de capacitar en habilidades digitales en la comunidad de docentes educadores; además, esto tiene capacidad de impactar favorablemente sobre el desempeño como parte importante de la mejoría de los procesos educativos. Actualmente, el uso de las herramientas digitales proporciona más y mejores resultados en los procesos de aprendizaje del educando. Por todo lo anterior, fue posible concluir que, si los medios y recursos tecnológicos son utilizados cabalmente, será posible mejorar el desempeño de la comunidad de docentes educadores: asimismo, es necesario incorporar la enseñanza tecnológica en la educación básica regular (p.13).

De acuerdo a Merino (2022) su estudio científico estuvo motivado por los grandes cambios drásticos que solo la pandemia ha sabido traer con respecto a la adecuación de los procesos educativos a la virtualidad y el aporte de la tecnología para este propósito. Por esta razón, se estableció como propósito de estudio determinar las competencias docentes con respecto al uso de recursos tecnológicos y el estado actual de las evidencias científicas sobre el tema. Fue realizada una investigación de carácter descriptiva debido a la revisión sistemática de la bibliografía realizada con respecto al uso de recursos digitales como parte de las competencias tecnológicas utilizadas en la enseñanza docente. En la síntesis cualitativa de artículos científicos, fueron seleccionados 10 papers vinculados con la variable de estudio. Luego de realizar la sistematización de la información disponible hasta el momento, fue posible concluir que las competencias digitales de los docentes cobran especial importancia en estos días, sobre todo para afrontar los retos de la virtualidad impuesta por la pandemia; asimismo, es indispensable nuevos enfoques para innovar en su incorporación a las prácticas pedagógicas docentes. La educación ha continuado en todos los escenarios pedagógicos y en variados formatos digitales. Se concluyó que es necesario enfatizar en la necesidad de realizar capacitación a la comunidad docente no solamente para incorporar la tecnología los procesos educativos, sino también transferir al alumnado dichas habilidades (p.19).

Según Tunque et al. (2022) durante la pandemia del Covid-19, todo el mundo ha sido obligado en gran medida a llevar a cabo interacciones y comunicarse mediante el uso de tecnologías de información y comunicación en para afrontar cotidianidad impuesta por la restricción de movilización social. Esto se ha dado tanto en organizaciones educativas, como instituciones estatales varias, entornos laborales, muchas de las cuales incluso todavía vienen

desarrollando actividades con apoyo de las herramientas digitales disponibles; no obstante, muchos individuos de diferentes entornos carecen de suficientes competencias digitales. El propósito fundamental de este artículo científico fue llevar a cabo una revisión sistemática con respecto a las competencias digitales del profesional del siglo XXI; para ello, fue construido el estado del arte en el escenario internacional y posteriormente sistematiza todas las informaciones. La metodología adoptada fue la de una investigación de tipología descriptiva y retrospectiva, en el marco de la cual fue realizada una síntesis bibliométrica de 30 artículos científicos recuperados desde Scopus y que fueran publicados en el período 2016 a 2021. Asimismo, los resultados permitieron mostrar la existencia de escasa investigación científica respecto a las habilidades digitales. En conclusión, los profesionales de todos los rubros mayor formación y desarrollo de sus habilidades digitales, las cuales deben ser incorporadas en su desempeño del trabajo que realizan (p.2).

Mientras que para Bernedo y Murillo (2022) las herramientas digitales son capaces de jugar un papel fundamental en el desarrollo de los procesos educativos en la actualidad; en ese sentido, tanto los docentes como los estudiantes deben fortalecer constantemente sus habilidades digitales. Esto es muy importante para los procesos educativos involucrados en el aprendizaje, especialmente cuando se trata de aprender un idioma del extranjero como lo es el inglés. Por ello, fue llevado a cabo un estudio ejercicio de revisión bibliográfica tuvo propósito principal la demostración del efecto positivo que son capaces de poseer las herramientas digitales como parte de los procesos educativos involucrados en la enseñanza del idioma inglés; y para ello, se revisó las evidencias científicas publicadas recientemente entre el 2018 al 2021. Todas las búsquedas bibliográficas fueron efectuadas en bases de datos de relevancia internacionales tales como EBSCO Host y ERIC. Los resultados de la búsqueda efectuada permitieron comprobar la existencia de una relación de tipo directa entre el uso de herramientas digitales y desarrollar mayores habilidades de manejo efectivo del idioma inglés; es decir, cuanto mayor uso se hace de las competencias digitales mayor será el aprendizaje del idioma inglés, y viceversa. A partir de estos hallazgos fue posible arribar a la conclusión de que el uso de herramientas tecnológico-digitales es una tarea que las unidades educativas deben brindar y apoyar. Responsable del proceso de aprendizaje de los estudiantes de inglés y otros idiomas extranjeros. (p.72).

Según Dueñas (2022) se planteó como objetivo el estudio de aquellas herramientas digitales para llevar a cabo mejores procesos de contratación basado en competencias en una institución universitaria del Perú. En ese sentido, fue efectuado un estudio no experimental

y correlacional, en el cual se incluyó a 113 personas de una entidad universitaria situada en los Olivos. Esta muestra fue seleccionada de manera no probabilística, así como intencionada; es decir, por conveniencia. Como técnica investigativa, fue elegida la encuesta, a partir de la cual fueron aplicados dos cuestionarios que constaban de 20 ítems con opción de respuesta escala Likert. Los resultados del estudio ameritaron el uso del software SPSS en su versión 25 del idioma español. Luego de efectuar todos los análisis estadísticos correspondientes se observó que las herramientas digitales son capaces de proporcionar información, recursos tecnológicos y una mejor gestión de los conocimientos, así como habilidades para manejar eficazmente la tecnología. Por ello, los procesos de selección del personal basados en sus competencias son fundamentales, especialmente cuando dichas competencias se basan en el uso de herramientas digitales. De esta manera, se concluyó que el uso de herramientas digitales se relaciona con un mejor proceso de contratación basado en competencias arrojando una significancia estadística p-valor menor a 0.05 (p.26).

De acuerdo con Cárdenas y La Madrid (2020) el objetivo principal de su estudio fue la evaluación del trabajo a distancia y mediado por la virtualidad (teletrabajo) como recurso para la mejora del desempeño en el trabajo. En ese sentido, llevaron a cabo una revisión sistemática de las evidencias científicas publicadas en los últimos años. El estudio realizado se ubicó dentro del enfoque cualitativo de la investigación científica; asimismo, se abordaron diversos factores tales como la autogestión de las actividades de trabajo, uso de tecnologías de información y comunicación (TIC), así como la naturaleza flexible de horarios además de la puesta en práctica de un gobierno electrónico. La síntesis bibliográfica fue efectuada considerando en el análisis final un total de 11 artículos científicos previa verificación del cumplimiento de criterios de selección establecidos. Los hallazgos posibilitaron poner en evidencia que el teletrabajo viene a ser una modalidad laboral solo posible mediante las TIC, las cuales facultan a los trabajadores el ejercicio de sus funciones asignadas lejos de las instalaciones físicas de la entidad con laboran; es decir, esto puede llevarse a cabo en sus domicilios u otros lugares, siempre que se disponga de las TIC. De esta manera, son expuestos una serie de beneficios tanto para el trabajador como para sus empleados; dichos beneficios parten desde la reducción de gastos, ahorro de tiempo y mayor adquisición de competencias digitales por los trabajadores. Se llegó a la conclusión de que es necesario investigar la motivación y disposición del talento humano para efectuar teletrabajo, así como la necesidad que estos tienen de profundizar en las interfaces tecnológicas para promover mayor productividad en las empresas (p.23).

Mientras que Pashanasi et al. (2021) mencionaron que su trabajo investigativo tuvo como propósito evaluar el desempeño laboral en una diversidad de áreas y entornos organizacionales, así como los factores que sobre este impactan; esto consideró a factores que partieron desde la satisfacción laboral, la eficiencia personal, la idoneidad del colaborador para su puesto de trabajo, hasta el clima organizativo. Como parte del objetivo del estudio y para lograr dicho propósito fue realizado un análisis de las evidencias científicas disponible a partir de artículos científicos publicados en la región latinoamericana entre los años 2015 a 2021. Las bases de datos científicas consultadas fueron ScieLO, ScienceDirect, EBSCO, ProQuest, Latindex, Redalyc, REDIB, DOAJ, ROAD, así como Dialnet. La síntesis de evidencias científicas fue efectuada considerando 27 artículos procedentes de publicaciones latinoamericanas. Dentro de los hallazgos de mayor relevancia, las áreas temáticas más investigadas y abordadas fueron el trabajo en equipo, el cual reiterativamente se le vincula con la eficiencia en el trabajo, especialmente cuando existe orientación al logro en los trabajadores; en ese sentido, se concluyó que el trabajo en equipo es uno de los principales factores con capacidad para influenciar y promover un mayor desempeño en el trabajo (p.168).

De acuerdo a Olivera et al. (2021) tuvo como objetivo investigativo determinar si el clima organizativo es uno de los factores con capacidad para influir sobre el desempeño laboral institucional. Como parte de este análisis, no pudo ser posible considerar otras variables organizacionales como factores emocionales de los colaboradores, así como la adaptabilidad de estos al cambio, las condiciones laborales y procesos comunicacionales; sin embargo, se reconoció su posible influencia y se estableció deben ser abordados en futuros estudios científicos. En ese orden de ideas, el objetivo de estudio se restringió a evaluar la relación entre las variables empresariales clima organizativo y el desempeño en el trabajo. Para lograr este objetivo fueron utilizados métodos cuantitativos, así como un diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo constituida de 80 colaboradores, a quienes les fue administrada una encuesta de carácter anónimo. Del análisis de las informaciones obtenidas fue posible concluir que el clima organizativo tiene efecto de tipo directo sobre el desempeño en el trabajo en la entidad empresarial Cotton Life Company (p.4).

Según Lluncor et al. (2021) se trazó como propósito de investigación la evaluación de competencias presentes en los colaboradores como factor de suma relevancia para su desempeño productivo en variadas organizaciones. Para la consecución de este propósito fue

desarrollado un estudio de tipología descriptiva, de carácter transversal utilizando métodos cuantitativos y diseño no experimental. El muestreo utilizado fue no probabilístico; así también fue empleada la encuesta como técnica investigativa. El instrumento fue un cuestionario con una serie de preguntas en escala Likert. Por otro lado, los datos obtenidos fueron analizados a través del paquete de software estadístico SPSS versión 25. Entre los resultados se pudo observar que las competencias que los trabajadores poseen para efectuar su trabajo no se relacionan con algunas características organizacionales y el desempeño laboral ( $p=0,36$ ). Por otro lado, el valor general del liderazgo presente en la jefatura tampoco parece asociarse al desempeño laboral ( $p=0,51$ ); de otro lado, la motivación en el trabajo tampoco mostró relación significativa con el desempeño laboral ( $p=0,15$ ). Vistos estos hallazgos, se concluyó que para lograr un buen desempeño en los servidores públicos es preciso que la alta dirección de la organización introduzca programas de evaluación de sus servidores públicos que la conforman, así poder promover mayores conocimientos en estos, así como desarrollar adecuadas prácticas para con su trabajo (p.11).

De acuerdo con Córdova e Inga (2022) la pandemia ocasionada por el Covid-19 ha generado que diversas entidades empresariales vean necesario modificar sus formas de laborar; esto fue especialmente importante para la consecución de metas organizacionales, así como para dar cumplimiento a las restricciones sociales impuestas destinadas a limitación la propagación de Covid-19. De esta manera, todos los trabajos han tenido que adaptarse a nuevas prácticas de manejo de recursos humanos basados en el uso de tecnologías digitales. El objetivo investigativo establecido fue evaluar la aparente relación existente entre el uso de recursos digitales como el teletrabajo y el desempeño laboral. Para la consecución de este propósito fue llevado a cabo un estudio de tipo revisión bibliográfica que, a modo de síntesis de evidencias científicas, efectuó una búsqueda de artículos científicos en diversas bases de datos académicas como Scopus, Web of Science (WoS), EBSCO y APA PsycNET. Luego, fueron seleccionados 10 publicaciones científicas que lograron cumplir con los criterios de selección inicialmente establecidos; luego, se observó que la mayor parte de estudios mostraban que el uso de recursos tecnológicos como el trabajo son capaces de incrementar la productividad por medio de un mayor desempeño en la fuerza de trabajo. Como parte de la conclusión se recomendó que futuras investigaciones deberían indagar aquellas variables mediadoras como el autocontrol, tipo de trabajo, compromiso organizativo, motivación, diseño del puesto de trabajo, condición familiar y capacidad comunicativa del colaborador,



y la capacidad que tienen todas en conjunto para influir también sobre el desempeño en el teletrabajo (p.23).

Mientras que Yupanqui (2022) desarrolló un estudio científico para realizar un análisis de cómo el desempeño en el ámbito de trabajo constituye un factor clave del desempeño en las entidades empresariales, fenómeno que se enmarca dentro de la gestión de recursos humanos. En este sentido, para cumplir el objetivo trazado del estudio fue llevada a cabo una revisión sistemática de la literatura científica con respecto al desarrollo de la gestión del talento como herramienta para la optimización del desempeño en el ámbito laboral. La metodología adoptada se basó en la puesta en práctica de las directrices PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) para estudios de este tipo; es decir, revisiones sistemáticas. Fueron analizados 25 artículos de carácter científico publicados en diferentes bases de datos latinoamericanas durante el periodo 2014 a 2022. Todas las investigaciones seleccionadas analizaron el gran desarrollo e influencia que tiene la gestión del talento humano como estrategia de las organizaciones de América Latina sobre el desempeño laboral; no obstante, se encontró que también existen una serie de falencias en aspectos comunicacionales dentro de la organización, gestión de sus procesos y planificación; todo ello en conjunto estaría impidiendo una plena implementación de una óptima gestión del talento humano en la región (p.62).

Según González (2022) el propósito del estudio que llevó a cabo fue determinar el nivel de habilidades de carácter tecnológico-digitales del trabajador público y cómo estas ejercen influencia sobre el desempeño en el trabajo de los mismos. Para alcanzar este objetivo trazado fue llevado a cabo un estudio de tipología no experimental, además considerado transeccional y correlacional. La muestra estuvo constituida de 30 servidores públicos del Banco de la Nación con sede en Trujillo, a quienes se aplicó la encuesta como técnica investigativa y el cuestionario como instrumento; dicho cuestionario estuvo confeccionado en la plataforma Google Forms de manera anónima y voluntaria. Cabe señalar, que ambos instrumentos para evaluar las competencias digitales y el desempeño en el trabajo fueron validados previo a su aplicación definitiva. En análisis estadístico permitió arribar a hallazgos como la inexistencia de relación en las habilidades de carácter tecnológico-digital del trabajador público y el desempeño en el trabajo de los mismos ( $p=0.603$ ), así como tampoco las competencias digitales se vincularon con el cumplimiento de objetivos y tareas laborales ( $p=0.576$ ), ni la calidad del trabajo ( $p=0.250$ ), dominio de funciones del trabajo ( $p=0.238$ ), disciplina laboral ( $p=0.382$ ), iniciativa en el trabajo

( $p=0.686$ ), así como tampoco como otros resultados del trabajo. Vistos estos hallazgos fue posible concluir que las habilidades tecnológico-digitales del trabajador público no influyen sobre el desempeño en el trabajo (p.17).

De acuerdo con Abramonte et al. (2022) realizaron un estudio que tuvo como propósito evaluar aquellos métodos empleados como parte de las estrategias digitales aplicadas por docentes del idioma inglés en la realización de su trabajo. Para el logro de este objetivo trazado se realizó un estudio no experimental en una muestra de docentes que imparten el curso de inglés procedentes de instituciones educativas de la zona 26 de octubre situada en Piura. Entre los hallazgos encontrados fue posible observar que las estrategias digitales utilizadas por los docentes, evaluadas por medio de un cuestionario, se situaron en rango alto en el 23.1% de casos; es decir, fue favorable. Así también, la mayoría utilizó estrategias digitales de rango medio con 46.2% de casos, lo cual permite deducir que existe amplio espacio para la mejora. No obstante, el 30.8% de docentes evidenció la utilización de estrategias digitales de bajo rango, lo cual puso en evidencia la urgente necesidad de intervenir para revertir esta situación. Vistos estos hallazgos se pudo concluir que es necesario promover y potenciar el uso de más y mayores estrategias digitales por parte de los docentes que imparten enseñanza del idioma inglés (p.314).

Por otro lado, Díaz (2022) efectuaron una investigación científica buscando evaluar cómo el empleo de tecnologías informático-digitales son capaces impactar en el desempeño laboral de trabajadores en condición de adultos mayores servidores de una institución pública del norte peruano. Para el logro de este fin, el diseño adoptado fue no experimental, transeccional y correlacional. La muestra la constituyeron por 54 trabajadores adultos mayores a quienes les fue aplicado un cuestionario con preguntas con opción de respuesta en escala Likert. Los resultados obtenidos permitieron identificar una correlación positiva en orden de  $r=0.712$  entre las variables uso de TIC y el desempeño en el trabajo junto con una significación de 0,000; es decir, estas variables se encuentran relacionadas estadísticamente, de manera directa y con intensidad casi alta. En ese orden de ideas, se arribó a la conclusión de que el uso de las tecnologías de información y comunicación por parte de trabajadores adultos mayores si son capaces de influir de manera favorable sobre el desempeño laboral de estos, lo cual fue evidenciado a partir de una correlación directa entre las variables objeto de análisis (p.17).

Según Peralta et al. (2022) el propósito de su estudio científico llevado a cabo fue el análisis de la importancia de las herramientas digitales para promover la investigación

científica, la cual es ampliamente reconocida como una competencia fundamental en el proceso de aprendizaje de estudiantes. En ese sentido, se consideró que la utilización de tecnologías como el e-learning, mobile learning, así como el b-learning como herramientas fundamentales para promover mayor investigación científica mediante el aprendizaje sincrónico-asincrónico en los entornos digitales. El estudio científico fue desarrollado dentro del paradigma de la interpretación, con la utilización de métodos cualitativos y análisis documental. Los resultados fueron de carácter interpretativo; asimismo, la revisión documental efectuada permitió discernir que las herramientas de mayor utilización fueron plataformas educativas como Google Workspace, aplicaciones como Google Drive, Google Docs, Google Slides, Google Sites; todas en conjunto facilitaron el proceso educativo y efectuaron contribuciones muy significativas como parte de los métodos investigativos. Finalmente, fueron desarrolladas estrategias para efectuar investigaciones de carácter colaborativo, estudios de caso; además, del aprendizaje basado en proyectos y entornos de enseñanza virtuales, así como aquellas de naturaleza híbrida. Vistos estos hallazgos, fue posible concluir que las herramientas digitales cumplen la función de ser aliadas importantes para el alumnado de secundaria promoviendo la investigación en sus entornos educativos (pp.1-2).

Según Álvarez et al. (2018) las instituciones de educación superior vienen enfrentándose al reto constante de elevar el nivel de desempeño de los docentes para así también fomentar la competitividad; y una de las estrategias para el logro de este propósito es el empleo de sistemas adaptativos generativos o las innovaciones tecnológicas, las cuales tienen la capacidad de fomentar mayores habilidades, capacidades y destrezas en el recurso humano. El propósito del estudio científico realizado fue la evaluación del desempeño en el trabajo en la educación superior, así como las debilidades en los principales modelos explicativos. Fue realizada una investigación de tipo revisión bibliográfica que de manera sistemática recopiló información a partir de publicaciones académicas. Los resultados observados permitieron afirmar que evaluar al talento humano exige una combinación adecuada tanto de conocimientos como de habilidades para el desempeño laboral del personal que efectúa trabajo en instituciones de educación superior. Se concluyó que una entidad educativa superior no debe adoptar cualquier sistema evaluativo del desempeño, sino que dicho sistema debe cumplir con los requisitos de validez, confiabilidad, aceptabilidad y, sobre todo, efectividad (pp.362-372).

Asimismo, Mazariegos (2019) indica haber efectuado una indagación científica buscando determinar la existencia de una relación entre el desempeño en el ámbito del trabajo y la productividad de trabajadores de una empresa privada del Perú situada en el distrito de San Martín de Porres. Para alcanzar este objetivo, fue efectuado un estudio no experimental, correlacional, así como transversal, en la cual fueron incluidos 50 trabajadores seleccionados mediante un muestreo de tipo censal. El método investigativo se basó en la encuesta y en correspondencia fue aplicado un cuestionario preliminarmente validado antes de su aplicación definitiva. Entre los hallazgos se evidenció la existencia de una relación de tipo significativa entre la variable desempeño en el ámbito de trabajo y la productividad del trabajador de la empresa privada en cuestión; esto debido a que fue encontrado un coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor ascendió a 0,949, lo cual fue indicativo de una relación no solo significativa sino también positiva y también alta. En lo referido al desempeño en el ámbito de trabajo, un 84,0% de colaboradores mostraron un desempeño laboral regular; es decir, era susceptible de amplia mejora. Mientras que en el 10.0% de casos, el nivel de desempeño laboral referido a la culminación oportuna de su trabajo fue baja y solo en 6.0% de casos fue alta. En cuanto a la productividad del colaborador, en el 76.0% de casos fue bajo seguido del nivel medio con 24.0% de casos. Vistos estos hallazgos fue posible concluir que el desempeño en el ámbito de trabajo se relaciona con la productividad (pp.45-46).

De acuerdo a Romero (2021) las competencias digitales del docente abarcan un amplio espectro de competencias de carácter funcional para la ejecución de actividades educativas en la virtualidad; esto fue muy relevante en el contexto de restricción social a causa de la pandemia, lo cual resaltó la necesidad de promover una ciudadanía digital a modo de prioridad de orden tecnológico. Asimismo, la labor educacional, precisamente aquellas actividades a cargo de los docentes requieren de herramientas que permitan potenciar el interés y la atención de estudiantes hacia la tecnología. Fue realizado un estudio de revisión bibliográfica con el fin de analizar el cuerpo de teorías existentes alrededor de las competencias digitales, precisamente de docentes y que hayan sido publicadas entre los años 2017 a 2021. Se realizó un análisis de 441 investigaciones y posteriormente una síntesis de 40 evidencias científicas contenidas en artículos científicos. Los resultados evidenciados permitieron concluir que las habilidades digitales son competencias que posibilitan a las personas la utilización de recursos digitales y aplicarlos a diversos escenarios según las exigencias de la actividad educativa. En ese sentido, se concluyó que en la necesidad que

existe de incorporar un enfoque orientado hacia la tecnología como medio para favorecer mayores habilidades digitales en los educadores (p.135).

Con relación a las bases teórico-científicas, se realiza un recuento bibliográfico de las teorías actualmente existentes sobre las variables de estudio “uso de herramientas digitales de capacitación” y “desempeño laboral”.

En primera instancia es importante acotar que la teoría refiere que el uso de herramientas digitales de capacitación, las cuales se definen como aplicaciones, software y dispositivos basados en tecnología informática que facilitan la creación, manipulación, almacenamiento y transmisión de información en formato digital, con el objetivo de mejorar la productividad, la comunicación y la eficiencia en diversos campos de trabajo y actividades cotidianas (Morán et al., 2021). De modo complementario, la capacitación es definida como un proceso planificado y sistemático mediante el cual se proporcionan conocimientos, habilidades, destrezas y competencias específicas a los individuos con el propósito de mejorar su desempeño en un área particular (Bermúdez, 2015). Asimismo, Roby (2021) refiere que las herramientas digitales puede ser sinónimo de TIC y a la vez comprende un estrecho vínculo con la web 2.0; por ello, comprende tanto a dispositivos (hardware) como softwares que se hallan presentes y son accesibles desde diversas plataformas donde la computadora es la principal; todo ello, para realizar o simplificar todo tipo de actividades laborales.

Las herramientas digitales aplicadas al ámbito de la salud, está siguiendo un proceso de digitalización, y su uso está cobrando cada vez más importancia en el ámbito de la salud. Esto se debe a que facilitan la comunicación, el procesamiento y la transferencia de información, sin importar dónde ni cuándo ocurra. Existen varios parámetros métricos que se utilizan para evaluar el alcance, la utilización y otros aspectos relacionados con la posición en este contexto. Estas métricas posibilitan la realización de análisis y la comparación de este proceso de digitalización (Apaza y Moscoso, 2021). Luego de haber ya definido la variable herramientas digitales, es preciso mencionar los beneficios que son capaces de traer consigo en el ámbito del trabajo; estos beneficios con mencionados en líneas subsecuentes.

El primer beneficio que es importante destacar del uso de herramientas digitales es la eficiencia y la productividad, ya que las herramientas digitales automatizan actividades que se repiten constantemente y posibilitan la realización de tareas de forma más ágil y efectiva, lo que conlleva a un aumento en la productividad global. Así también, mejoran las comunicaciones dentro de una organización, ya que las plataformas digitales hacen más

sencillo el intercambio de información en tiempo real, permitiendo la colaboración desde ubicaciones remotas y la coordinación entre equipos, incluso cuando están separados geográficamente (Rodríguez et al., 2021). A esto se suma el beneficio que tiene en mejorar el acceso a información y su flexibilidad, ya que las herramientas digitales posibilitan la obtención de datos y recursos en cualquier momento y desde cualquier ubicación, lo que otorga flexibilidad en el enfoque laboral. También posibilitan la gestión y el almacenamiento de datos, ya que las soluciones digitales hacen más fácil la organización, almacenamiento y búsqueda de información, lo que disminuye la necesidad de espacio físico y archivos en formato papel (Rodríguez et al., 2021).

Los beneficios de usar herramientas digitales también apoyan el análisis y la toma de decisiones, proveen información y análisis en tiempo real, permitiendo tomar decisiones informadas y descubrir tendencias o aspectos a mejorar. De manera complementaria, este tipo de herramientas permiten fomentar el pensamiento innovador, así como la creatividad al proporcionar a los usuarios novedosas formas de hacer frente a los problemas del trabajo y crear soluciones (Matilla et al., 2018). A parte de los beneficios antes mencionados, permite la reducción de costos de índole operativa minimizando el requerimiento de recursos físicos; de otro lado, posibilita la capacitación en línea cuando se emplea para la difusión del conocimiento, al permitir la actualización en competencias digitales (Matilla et al., 2018).

De modo general, los beneficios de la formación en herramientas digitales permiten desarrollar la capacidad de los participantes para realizar tareas, resolver problemas y adaptarse a cambios en su entorno laboral, con el objetivo de contribuir al crecimiento personal y al logro de los objetivos organizacionales (Bermúdez, 2015). <sup>7</sup> Mientras que autores como Chiavenato (2009) conceptualizan a la capacitación como un procedimiento educativo de corta duración, ejecutado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, perfeccionan aptitudes y adquieren competencias con base en metas predefinidas.

Con respecto a la variable desempeño laboral, la bibliografía refiere que se define como al conjunto de acciones, comportamientos, habilidades y resultados que un empleado logra en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas dentro de una organización. Implica tanto la cantidad como la calidad del trabajo realizado, así como la contribución al logro de los objetivos organizacionales (Bohórquez et al., 2020). Por su parte, otros autores brindan conceptos similares refiriendo que el rendimiento en el ámbito laboral se refiere a cómo un empleado se desempeña al llevar a cabo las tareas asignadas. En este sentido, se

evalúa si el individuo es idóneo para el cargo designado. Este concepto abarca la efectividad, excelencia y productividad de su labor (Pashanasi et al., 2021).

Históricamente, el concepto de desempeño laboral fue abordado desde una perspectiva darwinista y de mejora de capacidades, lo cual se interpretó como la acumulación de habilidades, conocimientos y predisposiciones generales en las personas, especialmente en los colaboradores en su trabajo. Esto les brinda la posibilidad de alcanzar resultados superiores (Mendoza y Arriola, 2022). No obstante, hacia la década de los 90, surgió una concepción más integral que sostiene la noción de que, además de los atributos personales, que indudablemente tienen importancia, deberían existir ciertas condiciones ambientales o del ambiente laboral, junto con exigencias laborales adecuadas. De esta manera, se posibilita que la competencia se manifieste de manera evidente (Mendoza y Arriola, 2022).

Lograr un desempeño laboral excepcional se alcanza cuando los tres elementos esenciales: educación, experiencia y actitudes, se complementan y fusionan en equilibrio. Como resultado, la competencia surgirá no solo de la combinación de estos tres elementos, sino también de las experiencias personales que han dejado una huella en la vida de la persona (Pandey, 2019). Por ejemplo, la forma en que alguien piensa y percibe la vida no emerge de manera espontánea, sino que es el resultado de aprendizajes, influencias sociales, afirmaciones y también de las relaciones que ha cultivado al enfrentar y superar sus necesidades, preocupaciones, carencias, momentos de felicidad, desafíos, avances y retrocesos a lo largo de su historia personal. Es fundamental enfatizar que los aportes teóricos más significativos sobre desempeño laboral se encuentran en la relación entre formación y trabajo, con el propósito de asegurar que los recursos y las capacidades de las personas se empleen de manera continua en beneficio del desempeño laboral (Hamekamura, 2020).

Para definir las dimensiones o componentes de la variable desempeño laboral, fueron considerados diversos autores; en ese sentido, el presente estudio asignó cuatro dimensiones para esta variable: i) rendimiento laboral, dimensión respaldada por Gabini (2018) y atribuida a esta variable en investigaciones peruanas como Filio (2021); ii) clima organizacional, dimensión respaldada por Litwin y Stringer (2018) y atribuida como indicador de desempeño según Sumba et al. (2022); iii) trabajo en equipo, dimensión respaldada por Chingo y Ríos (2016) y atribuida como dimensión de desempeño por Mamani (2019) y Muñoz (2017); y iv) satisfacción laboral, dimensión respaldada por Deza (2017) y atribuida como dimensión del desempeño por Chagray (2019). De acuerdo a lo expuesto y el sustento bibliográfico indicado, la variable desempeño laboral ha sido evaluada en el

presente estudio asignándole como dimensiones el rendimiento laboral, el clima organizacional, el trabajo en equipo, así como la satisfacción laboral, dimensiones que serán definidas con mayores detalles en líneas subsecuentes.

Con respecto a la primera dimensión rendimiento laboral, según Taris y Schaufeli (2018) definen el rendimiento en el trabajo como la medida de la eficiencia, efectividad y productividad con la que un individuo o un grupo de personas lleva a cabo sus tareas, responsabilidades y objetivos laborales. Con respecto a la segunda dimensión clima organizacional, autores como Robins y Judge (2019) la definen como un conjunto de percepciones compartidas, actitudes y creencias de los miembros de una organización con respecto a su entorno laboral, incluyendo aspectos como la cultura, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y las políticas internas. Con respecto a la tercera dimensión trabajo en equipo, autores como Paravic y Lagos (2021) lo definen como una forma de trabajar en la que todos miembros de la organización poseen responsabilidad en la consecución de metas y objetivos organizacionales, debido a que los esfuerzos individuales de todos los integrantes son potenciados, incrementando la eficiencia de los resultados. Con respecto a la cuarta dimensión satisfacción laboral, Rangel et al. (2018) precisa se refieren al grado de complacencia, motivación y bienestar que un empleado experimenta en relación con su trabajo, derivado de la percepción de logro, reconocimiento, desarrollo personal y condiciones laborales adecuadas.

Finalmente, es preciso destacar la importancia del presente estudio en la actual era digital donde la capacidad de utilizar herramientas digitales de manera efectiva es esencial para agilizar los procesos administrativos y mejorar la eficiencia en el trabajo. Este estudio podrá identificar cómo la capacitación en estas herramientas puede impactar directamente en la calidad y rapidez de las tareas realizadas por los trabajadores administrativos, lo que a su vez podría traducirse en una mayor productividad y una administración más efectiva de los recursos. Así también es importante al brindar herramientas para la optimización de la eficiencia laboral, ya que la tecnología evoluciona constantemente, y quienes no se mantienen al día corren el riesgo de quedarse rezagados. Al proporcionar capacitación en herramientas digitales, este programa podría empoderar a los trabajadores administrativos para enfrentar los desafíos actuales y futuros, lo que contribuiría a su desarrollo profesional y a la competitividad de la Red de Salud Utcubamba en un entorno en constante cambio.



## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque y tipo

Por otro lado, según Hernández et al. (2014) el presente estudio se ajustó al tipo cuantitativo ya que se recopiló información cuantificable y luego se sometió a un análisis estadístico. A nivel de abstracción, fue una investigación aplicada, ya que se basó en su marco teórico inherente, y su propósito fue confirmar y/o aumentar el conocimiento científico del tema en estudio a partir de la teoría existente.

### 2.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014) el diseño de estudio fue pre-experimental, ya que en este estudio existió manipulación deliberada de variables, hechos o situaciones. En este caso, se realizó una intervención de tipo capacitación en el uso de herramientas digitales.

El esquema del diseño pre-experimental adoptado en la presente investigación puede apreciarse de la siguiente manera:



Del esquema anterior, “GE” representa al grupo experimental que para esta investigación fue solo uno y sin posibilidad de asignación al azar; “O1” representa la primera observación o evaluación basal de la variable desempeño laboral. El símbolo “X” representa la intervención de capacitación sobre herramientas digitales realizada; seguidamente, “O2” viene a representar la evaluación final de la variable desempeño laboral luego de la capacitación realizada.

### 2.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

De acuerdo a Hernández et al. (2014) la población viene a ser una colección de todos los individuos que cumplen con un conjunto de especificaciones; en este caso, dichas especificaciones fueron las siguientes: i) personal trabajador de la red de salud Utcubamba; ii) personal con más de tres años que trabajan en la entidad de estudio; ii) personal con conocimientos sobre la realidad problemática; y iii) personal que pudo brindar información adecuada (p.38).

La población total fueron 90 trabajadores de la red de salud Utcubamba, en toda modalidad según contrato (1057, 276) y distribuida como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Población a estudiar*

Cargo	sujeto
Director (a)	1
Jefe de direcciones	05
Jefe de oficinas	19
Personal de diferentes áreas administrativas	65
Total	90

*Nota.* La tabla muestra la población a estudiar en el desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia.

### **Muestra**

Según Hernández et al. (2014), la muestra es un subconjunto de la población; asimismo, la muestra puede ser probabilísticas y no probabilísticas, siendo esta última la que no se rige a reglas matemáticas de probabilidad (p.22). En la presente investigación, la muestra fue por conveniencia a criterio del investigador y fue el 100% de la población, la cual se muestra de la tabla 2.

**Tabla 2**

*Muestra del estudio*

Contrato	Hombres	Mujeres	Total
1057 (CAS)	25	40	65
276 (nombrado)	15	10	25
		<b>Total</b>	<b>90</b>

*Nota.* La tabla muestra la escala de estudio en el desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia.

**Muestreo:**

Asimismo, Hernández et al. (2014) refiere que la finalidad del muestreo es estudiar la relación entre la distribución de la variable "y" en la población "z" y la distribución de esta variable en la muestra objeto de estudio. En ese sentido, el muestreo se realizó de forma aleatoria, la cual estuvo conformada por 90 trabajadores de la red de salud Utcubamba.

**Variable independiente:** Herramientas digitales.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral.

**Dimensiones:**

- Rendimiento laboral
- Clima organizacional
- Trabajo en equipo
- Satisfacción laboral.

**2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos / equipos de laboratorio / informe de laboratorio especializado, de ser utilizados****Técnicas**

Según Hernández et al. (2014) las técnicas son los conjuntos de procedimientos sistemáticos y empíricos aplicados a la investigación de los fenómenos en estudio. Los enfoques cuantitativos y cualitativos emplean procedimientos cuidadosos para establecer conocimientos acerca de lo que se investiga (p.22). En este trabajo se utilizó las encuestas como técnica, la cual es una de las más empleadas.

**Tabla 3****Escala de valoración**

Escalas	Rango de puntaje total de escala de valoración	Niveles de logro
1. Nunca	(1)	Totalmente inadecuado
2. Casi nunca	(2)	Inadecuado
3. A veces	(3)	Medianamente adecuado
4. Casi siempre	(4)	Adecuado
5. Siempre	(5)	Totalmente adecuado

Nota: La tabla muestra la escala de valoración en el desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia.

### **Instrumento**

Asimismo, Hernández et al. (2014) refiere que el instrumento es considerado como uno de los recursos que usan los investigadores para hacer el registro acerca de las variables del estudio; asimismo, se caracteriza por su confiabilidad, eficiencia y objetividad (p.12). La herramienta utilizada en el presente estudio fue un cuestionario de preguntas cerradas en escala de medición Likert, las cuales tienen la siguiente presentación:

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre

### **Equipos de Laboratorio de recojo de datos**

En tanto, Hernández et al. (2014) mencionó que el recojo de datos viene a ser el proceso mediante el cual es recabada la información y ello se realizó como parte del trabajo de campo (p.35).

## **2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

De acuerdo a Hernández et al. (2014) el análisis de la información es considerada como el tratamiento de los datos, mediante el cual es posible dar respuesta a las interrogantes inicialmente planteadas.

### **Análisis de datos.**

Se realizaron encuestas a los trabajadores de la red de salud Utcubamba con el fin de obtener información con respecto al desempeño laboral, con un cuestionario de preguntas con escala de tipo Likert. Los resultados obtenidos se ingresaron y tabularon en una hoja de Excel para posteriormente fue pasado al Software SPSS donde se logró extraer los resultados por cada dimensión y de manera global; todo ello es mostrado mediante gráficos y tablas. Finalmente, fueron empleadas las pruebas estadísticas de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de las variables; además de la prueba de Wilcoxon para comparar medianas para muestras relacionadas y el test de Chi-cuadrado para comparar proporciones antes y después de la capacitación.

## **2.6. Aspectos éticos en la investigación**

Se consideraron de acuerdo con el Código de Ética para la Investigación Científica de la Universidad Católica de Trujillo - UCT.

**Cumplir con la normativa de ética del ordenamiento jurídico:** Constó del respeto para la toma de una decisión en las investigaciones científicas, incluyó algún acuerdo, convenio y término de referencia.

**Respeto a las normativas nacionales e internacionales:** Se consideró como deber de los investigadores que conozcan y respeten las legislaciones que regulan los campos del objeto en estudio.

**Respeto de las personas humanas:** Donde fue una obligación el respeto a la dignidad del individuo, su identidad, diversidad, libertad, derecho a una auto determinación de la información, confidencialidad y privacidad de personas que participaron en el estudio.

**Consentimiento informado y expreso:** Todas las investigaciones deben tener la expresión de una voluntad informada, libre, determinada y concreta por la cual un individuo consiente que se use su información para el fin investigativo.

**Fomento del desarrollo sostenible:** Consistió en hacer la proposición, diseño, desarrollo, ejecución y difusión de los trabajos científicos que lleguen a respetarse y proteger la biosfera y biodiversidad con criterio de sostenibilidad, pertinencia y validez científica, evitando daños o acción lesiva a la naturaleza.

**Responsabilidad del rigor científico y veracidad:** Constó en la observación de conductas cabales en el proceso de las investigaciones, sin abolir algún logro que no sea referido de la responsabilidad asumida, evitar caer en alguna práctica de suplantamiento para beneficiarse a sí mismo o a terceras personas.

**Divulgación responsable de la investigación:** Se consideró una obligación de los investigadores hacer la publicación y difusión del resultado hallado en un ambiente ético, con variedad ideológica y cultural.

**Justicia y bien común:** Todos aquellos que se comprometieron en el trabajo investigativo en la Universidad priorizaron la justicia y bien común a los intereses personales; ello evitó así impactos negativos que puedan observarse en las personas, ambiente y sociedad.

### III. RESULTADOS

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad para el desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral (antes)	0.415	90	0.000
Desempeño laboral (después)	0.247	90	0.000
Dimensión 1. Rendimiento laboral (antes)	0.196	90	0.000
Dimensión 1. Rendimiento laboral (después)	0.399	90	0.000
Dimensión 2. Clima organizacional (antes)	0.388	90	0.000
Dimensión 2. Clima organizacional (después)	0.226	90	0.000
Dimensión 3. Trabajo en equipo (antes)	0.200	90	0.000
Dimensión 3. Trabajo en equipo (después)	0.138	90	0.000
Dimensión 4. Satisfacción laboral (antes)	0.300	90	0.000
Dimensión 4. Satisfacción laboral (después)	0.266	90	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 4, se observa que luego de aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov un p-valor resultante superior a 0.05; esto quiere decir que el puntaje de desempeño laboral tanto antes como después no presentó distribución normal. Por ende, fue adecuado usar medidas de tendencia central y dispersión como la mediana y el rango intercuartílico, respectivamente.

**Tabla 5**

*Estadísticos descriptivos para el desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

	<b>Medi a</b>	<b>Median a</b>	<b>Desv. Est.</b>	<b>Mín .</b>	<b>Máxim o</b>	<b>P25</b>	<b>P50</b>	<b>P75</b>
Desempeño laboral (antes)	67.8	69.0	8.8	40.0	79.0	69.0	69.0	70.0
Desempeño laboral (después)	161.0	163.0	11.6	125.0	185.0	158.8	163.0	167.0
Dimensión 1. Rendimiento laboral (antes)	16.3	17.0	3.0	10.0	20.0	17.0	17.0	17.0
Dimensión 1. Rendimiento laboral (después)	39.0	40.0	3.7	30.0	49.0	37.0	40.0	40.3
Dimensión 2. Clima organizacional (antes)	17.0	18.0	1.8	10.0	19.0	16.0	18.0	18.0
Dimensión 2. Clima organizacional (después)	40.7	40.0	4.0	31.0	50.0	39.0	40.0	45.0
Dimensión 3. Trabajo en equipo (antes)	17.0	16.0	2.0	10.0	20.0	16.0	16.0	18.0
Dimensión 3. Trabajo en equipo (después)	39.1	40.0	2.9	31.0	44.0	37.0	40.0	42.0
Dimensión 4. Satisfacción laboral (antes)	17.5	18.0	2.9	10.0	20.0	18.0	18.0	19.0
Dimensión 4. Satisfacción laboral (después)	42.1	43.0	3.3	33.0	46.0	41.0	43.0	44.0

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 5, el puntaje mediano de desempeño laboral antes y después fue 69.0 y 163.0 puntos, respectivamente. Del mismo modo, puede apreciarse que la mediana de puntajes de las dimensiones del desempeño también se incrementó luego de la capacitación.

**Tabla 6**

*Efecto de la capacitación en uso de herramientas digitales en el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

Desempeño laboral	Antes		Después		p-valor
	N	%	N	%	
	Mediana: 69.0		Mediana: 163.0		0.000*
Alto	0	0.0	67	74.4	0.000**
Medio	0	0.0	23	25.6	
Bajo	90	100.0	0	0.0	
<b>Total</b>	90	100.0	90	100.0	

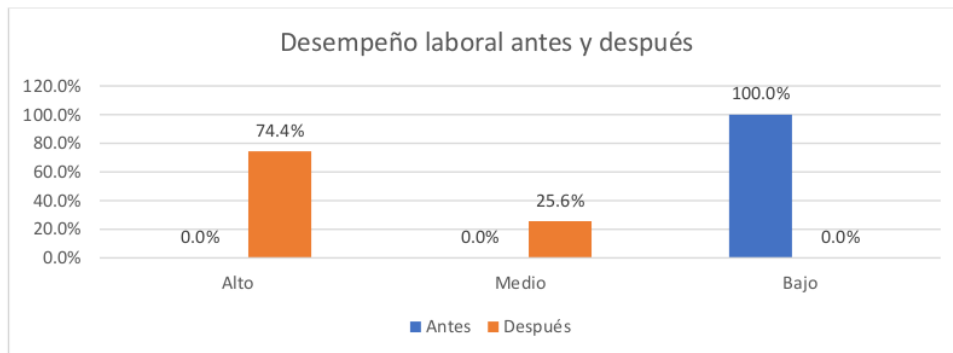
\*Test de Wilcoxon / \*\*Test Chi-cuadrado

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 6, la mediana del puntaje de desempeño laboral antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 69.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 163.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de desempeño laboral (100.0%), pero luego de la capacitación el desempeño laboral mejoró siendo mayormente alto (74.4%) y medio (25.6%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ).

**Figuras 1**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*



Fuente: Elaboración Propia.

Nota. Este gráfico representa el uso de las herramientas digitales y desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.



**Tabla 7**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

Nivel de rendimiento laboral	Antes		Después		p-valor
	N	%	N	%	
		Mediana: 17.0		Mediana: 40.0	0.000*
Alto	0	0.0	56	62.2	0.000**
Medio	0	0.0	34	37.8	
Bajo	90	100.0	0	0.0	
<b>Total</b>	90	100.0	90	100.0	

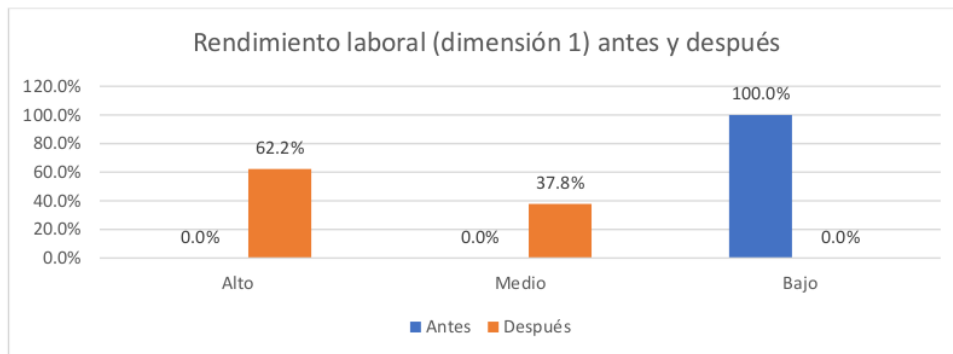
\*Test de Wilcoxon / \*\*Test Chi-cuadrado

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 7, la mediana del puntaje de la dimensión rendimiento laboral antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 17.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 40.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de rendimiento laboral (100.0%), pero luego de la capacitación el rendimiento laboral mejoró siendo mayormente alto (62.2%) y medio (37.8%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ).

**Figuras 2**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Este gráfico representa el uso de las herramientas digitales y nivel de rendimiento laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.

**Tabla 8**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

Nivel de clima organizacional	Antes		Después		p-valor
	N	%	N	%	
Alto	0	0.0	49	54.4	0.000**
Medio	0	0.0	41	45.6	
Bajo	90	100.0	0	0.0	
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100.0</b>	<b>90</b>	<b>100.0</b>	

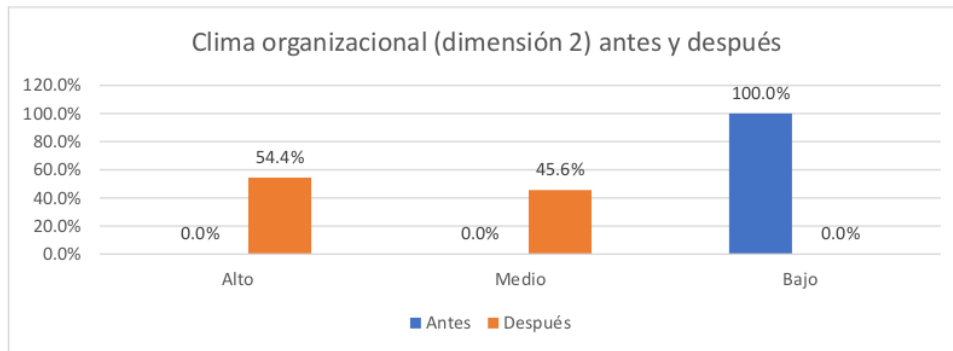
\*Test de Wilcoxon / \*\*Test Chi-cuadrado

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 8, la mediana del puntaje de clima organizacional antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 18.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 40.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de clima organizacional (100.0%), pero luego de la capacitación el clima organizacional mejoró siendo mayormente alto (54.4%) y medio (45.6%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ).

**Figuras 3**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Este gráfico representa el uso de las herramientas digitales y nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.

**Tabla 9**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

Nivel de trabajo en equipo	Antes		Después		p-valor
	N	%	N	%	
Alto	0	0.0	46	51.1	0.000**
Medio	0	0.0	44	48.9	
Bajo	90	100.0	0	0.0	
<b>Total</b>	90	100.0	90	100.0	

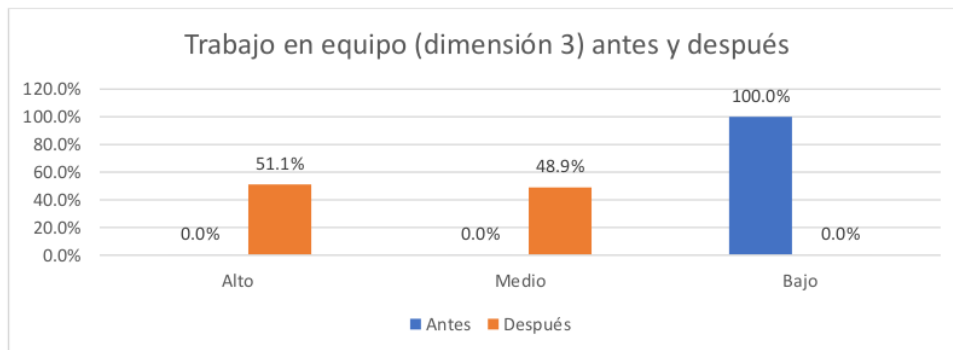
\*Test de Wilcoxon / \*\*Test Chi-cuadrado

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 9, la mediana del puntaje de trabajo en equipo antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 16.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 40.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de trabajo en equipo (100.0%), pero luego de la capacitación el trabajo en equipo mejoró siendo mayormente alto (51.1%) y medio (48.9%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ).

**Figuras 4**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Este gráfico representa el uso de las herramientas digitales y nivel de trabajo en equipo en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.

**Tabla 10**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y su efecto en el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*

Nivel de satisfacción laboral	Antes		Después		p-valor
	n	%	N	%	
Alto	0	0.0	75	83.3	0.000**
Medio	0	0.0	15	16.7	
Bajo	90	100.0	0	0.0	
<b>Total</b>	90	100.0	90	100.0	

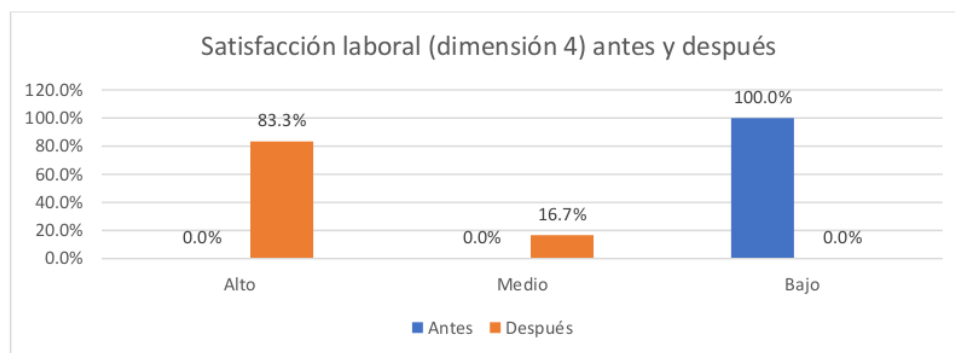
\*Test de Wilcoxon / \*\*Test Chi-cuadrado

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla 10, la mediana del puntaje de satisfacción laboral antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 18.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 43.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de satisfacción laboral (100.0%), pero luego de la capacitación la satisfacción laboral mejoró siendo mayormente alta (83.3%) y medio (16.7%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ).

**Figuras 5**

*Capacitación en uso de herramientas digitales y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba 2022.*



Fuente: Elaboración propia.

Nota. Este gráfico representa el uso de las herramientas digitales y nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.

#### IV. DISCUSIÓN

Luego de haber culminado con el trabajo de investigación y de hacer el análisis del resultado, se procede a realizar el contraste de los hallazgos del presente estudio con lo encontrado en investigaciones previas. Cabe destacar que el presente estudio ha sido realizado en una población de 90 trabajadores administrativos de la Red de Salud Utcubamba; es decir una población y una realidad sociolaboral muy en particular, razón por la cual es previsible encontrar discrepancias con estudios previos. A continuación, se discuten los hallazgos de este estudio tomando en cuenta los objetivos inicialmente trazados.

De acuerdo con el objetivo general, antes de la capacitación en uso de herramientas digitales el desempeño laboral era el 100% de veces bajo; no obstante, luego de la capacitación, el desempeño pasó a ser mayormente alto (74.4%) y de nivel medio (25.6%). Estas diferencias fueron comprobadas con la prueba estadística Chi-cuadrado, la cual arrojó un p-valor de 0.000 e indicó la existencia de diferencias significativas en el nivel de desempeño pre y post capacitación. Asimismo, la comparación de puntajes de desempeño antes (mediana: 69.0) y después (mediana: 163.0) de la capacitación nuevamente corroboró este resultado ( $p=0.000$ ). Este resultado es apoyado por Pascual et al. (2022) quien demostró que existe correlación significativa directa y alta entre las competencias digitales y el desempeño en el trabajo ( $p=0.000$ ; Rho: 0.950), lo cual sugiere que a mayores competencias mejor también será el desempeño, y viceversa. En esa misma línea, Rodríguez (2021) también comprobó que las competencias digitales influyen en el desempeño laboral de docentes, siendo dicha influencia moderada y significativa ( $p=0.000$ ; Rho: 0.577). Aunque Sánchez (2023) también comprobó que las competencias digitales influyen directamente sobre el desempeño de servidores públicos municipales, dicha relación encontrada fue de grado leve ( $p<0.05$ ;  $r: 0.354$ ). Si bien los estudios previos con los cuales se confronta este hallazgo son estudios no experimentales, siempre son congruentes con lo encontrado en el presente estudio bajo un diseño experimental, incluso a pesar de las diferentes poblaciones en se realizado dichos estudios previos.

En relación al primer objetivo específico, previo a la capacitación en uso de herramientas digitales la dimensión rendimiento laboral era el 100% de veces bajo; sin embargo, luego de la capacitación, dicho rendimiento pasó a ser mayormente alto (62.2%) y de nivel medio (37.8%). Estas diferencias fueron comprobadas con la prueba estadística Chi-cuadrado, la cual arrojó un p-valor de 0.000 e indicó la existencia de diferencias

significativas en el nivel de desempeño pre y post capacitación. Asimismo, la comparación de puntajes de rendimiento antes (mediana: 17.0) y después (mediana: 40.0) de la capacitación nuevamente corroboró este resultado ( $p=0.000$ ). Investigadores de Perú como Grados et al. (2022) reportaron que existe influencia de las competencias digitales en organizaciones modernas, como las educativas, donde los trabajadores tienen la obligación de dominar este tipo de competencias para potenciar su rendimiento en el trabajo. Esto incluso parece ser más importante para Reyna (2022) que refiere que más del 60% de trabajadores posee serias dificultades y limitaciones en el uso de recursos tecnológicos, siendo ello indicador de pobres competencias digitales; esto conduce a un insuficiente rendimiento en el trabajo que al final afecta a la organización. Lo expresado por estos autores previos permite confirmar los hallazgos del presente estudio, en respuesta a la pregunta de investigación que motivó esta investigación. Parece ser, que, aunque las competencias digitales influyen sobre el rendimiento laboral, independientemente del ámbito de trabajo, dicha influencia es de grado variable. En el entorno laboral actual, donde la tecnología juega un papel fundamental en la mayoría de las actividades, las competencias digitales se han vuelto esenciales para roles administrativos, como los trabajadores estudiados de la Red de Salud Utcubamba. Las competencias digitales les permiten utilizar herramientas y software específicos para automatizar y agilizar estas tareas, lo que aumenta su eficiencia y libera tiempo para actividades más estratégicas impactando en el rendimiento laboral, lo cual explica el porqué de lo observado en el presente estudio.

Con respecto al segundo objetivo específico, previo a la capacitación en uso de herramientas digitales la dimensión clima organizacional era el 100% de veces bajo; sin embargo, posterior a la capacitación, el clima pasó a ser mayormente alto (54.4%) y de nivel medio (45.6%). Estas diferencias fueron confirmadas con la prueba estadística Chi-cuadrado, arrojando un p-valor de 0.000 e evidenció diferencias significativas en el nivel de desempeño pre y post capacitación. Así también, la comparación de puntajes de clima organizacional antes (mediana: 18.0) y después (mediana: 40.0) de la capacitación nuevamente corroboró este resultado ( $p=0.000$ ). Este hallazgo es confirmado por Liñán (2021) en una investigación realizadas en trabajadores de una red educativa del Perú, donde las competencias digitales se asociaron significativamente con las competencias digitales ( $p=0.007$ ). Sin embargo, Rugel (2019) en una investigación realizada en trabajadores docentes de Piura encontró que las competencias digitales no influyen sobre el clima organizacional ( $p=0.209$ ). Es importante resaltar que la influencia de las competencias

digitales sobre el clima organizacional no siempre es respaldada en los estudios; aunque se traten de investigaciones no experimentales con las cuales fueron confrontados estos hallazgos, la razón podría ser la introducción de tecnologías digitales podría generar una sensación de desconexión emocional entre empleados, y así las competencias digitales podrían no influir positivamente en el clima organizacional; así también la rápida adopción de tecnología sin un apoyo adecuado puede llevar a niveles elevados de estrés tecnológico entre los trabajadores, afectado el clima organizacional. A pesar estas posibles explicaciones en contra de esta relación, el presente estudio brinda evidencia científica de mayor nivel que un estudio correlacional; no obstante, es necesario realizar mayores estudios para seguir comprobando estos hallazgos.

En relación al tercer objetivo específico, previo a la capacitación en uso de herramientas digitales la dimensión trabajo en equipo era el 100% de veces bajo; sin embargo, posterior a la capacitación, el trabajo en equipo pasó a ser mayormente alto (51.1%) y de nivel medio (48.9%). Estas diferencias fueron confirmadas con la prueba estadística Chi-cuadrado, arrojando un p-valor de 0.000 que puso en evidencia diferencias significativas en el nivel de desempeño pre y post capacitación. Además, la comparación de puntajes de trabajo en equipo antes (mediana: 16.0) y después (mediana: 40.0) de la capacitación terminó por confirmar este resultado ( $p=0.000$ ). Este hallazgo discrepa de Lozano (2020) quien, al realizar un estudio en trabajadores docentes peruanos, reportó que las competencias digitales no se asocian con el trabajo en equipo o colaborativo ( $p=0.794$ ). Autores como Rodríguez (2021) explica que el empoderamiento de los trabajadores basado en las tecnologías digitales le permite realizar nuevas funciones; impulsando las tecnologías de información y comunicativas, pero principalmente en entornos virtuales; es decir, en el teletrabajo que en su momento caracterizó a la pandemia. A pesar de estas divergencias entre los hallazgos de diversos estudios, lo cierto es que la presente investigación brinda un nivel de evidencia científica superior a un estudio correlacional y este hallazgo se podría explicar porque las competencias digitales permiten un acceso más rápido a la información y una mayor interacción en línea, las competencias digitales fortalecen la capacidad de los equipos administrativos para alcanzar objetivos conjuntos de manera más efectiva en un entorno laboral cada vez más digitalizado; de esta manera se explica lo encontrado en el presente estudio donde sí tuvo impacto positivo en el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos al mejorar la comunicación, la colaboración, la coordinación y la eficiencia en general.

Con respecto al cuarto objetivo específico, antes de la capacitación en uso de herramientas digitales la dimensión satisfacción laboral era el 100% de veces bajo; sin embargo, posterior a la capacitación, dicha satisfacción pasó a ser mayormente alto (83.3%) y de nivel medio (16.7%). Estas diferencias fueron confirmadas con la prueba estadística Chi-cuadrado, arrojando un p-valor de 0.000 que evidenció diferencias significativas en el nivel de desempeño pre y post capacitación. Complementariamente, la comparación de puntajes de satisfacción laboral antes (mediana: 18.0) y después (mediana: 43.0) de la capacitación otra vez confirmó este resultado ( $p=0.000$ ). Este resultado es congruente con el estudio de Mallma (2022) realizado en trabajadores universitarios donde exhibir mayores competencias digitales se relacionó significativamente con la satisfacción laboral, siendo dicha relación directa y baja ( $p=0.05$ ; Rho: 0.444). De modo análogo, Huarcaya y Dávila (2023) encontraron también que las competencias digitales tienen capacidad de influir positivamente sobre la satisfacción laboral ( $p=0.000$ ;  $r: 0.325$ ). Como es posible apreciar existe bastante consenso en la influencia que tienen las competencias digitales sobre la satisfacción, la cual se puede explicar porque competencias digitales pueden mejorar la eficiencia, la autonomía, la capacidad para abordar desafíos y el acceso a oportunidades de desarrollo. Al crear un ambiente de trabajo más eficiente, empoderado y gratificante, las competencias digitales pueden contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo y al bienestar general de los empleados administrativos.

Entre las limitaciones del presente estudio es importante señalar que solo fueron abordadas dos herramientas digitales como son Webex y Microsoft Teams, ambas seleccionadas por ser de acceso abierto y asequibilidad. No obstante, se considera una limitación dado que por su amplitud no pudo abordarse un mayor número de herramientas digitales (p.ej. Zoom, Google Meet, etc.), lo cual debe ser motivo de mayores investigaciones. Asimismo, cabe señalar que, aunque se utilizó la versión gratuita de Webex y Microsoft Teams, existieron funcionalidades que no pudieron explorarse al requerir previo pago; esto representa una limitación económica, ya que todo el presente fue autofinanciado. Estas limitaciones han de ser consideradas en futuras investigaciones sobre el tema y superarse para seguirse aportando con mayores evidencias científicas sobre el tema. Si bien las capacitaciones sobre herramientas digitales fueron realizadas en horario laboral y de manera virtual, no se descarta la posibilidad de la existencia de una heterogénea atención a la misma; para subsanar esta limitación, se realizó en todo momento un monitoreo continuo para asegurar el tiempo de atención requerido. La principal fortaleza del presente estudio



deviene del diseño experimental adoptado, pues permite aportar conocimientos con sentido de causalidad; es decir, el mayor nivel evidencia científica disponible, por encima de las investigaciones previas que relacionan las herramientas digitales y desempeño laboral que proceden de estudios no experimentales y correlacionales.

Finalmente, las herramientas digitales de capacitación han emergido como un recurso fundamental en el ámbito laboral contemporáneo, y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba es innegable. A lo largo de la presente discusión, se ha explorado los resultados observados y ahora, es el momento de reflexionar sobre las implicaciones prácticas de esta investigación y las oportunidades que se presenta. La implementación de herramientas digitales de capacitación tiene impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud en Utcubamba. La accesibilidad, flexibilidad y contenido de calidad ofrecidos por estas herramientas han demostrado ser efectivos para mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, es importante señalar que el éxito de la capacitación digital no es automático, requiriendo un compromiso tanto por parte de la institución de salud como de los propios trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

Según el resultado obtenido de este estudio se llegó a la conclusión que al realizar un buen uso de las herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral mejoró significativamente en los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba.

Según el objetivo específico 1 la mediana del puntaje de la dimensión rendimiento laboral antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 17.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 40.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de rendimiento laboral (100.0%), pero luego de la capacitación el rendimiento laboral mejoró siendo mayormente alto (62.2%) y medio (37.8%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ) y se concluyó que el rendimiento laboral mejoró significativamente.

Según su objetivo específico 2 la mediana del puntaje de clima organizacional antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 18.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 40.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de clima organizacional (100.0%), pero luego de la capacitación el clima organizacional mejoró siendo mayormente alto (54.4%) y medio (45.6%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ) y se concluyó que el clima organizacional mejoró significativamente.

Según el objetivo específico 3 la mediana del puntaje de trabajo en equipo antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 16.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 40.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la capacitación todos tuvieron bajo nivel de trabajo en equipo (100.0%), pero luego de la capacitación el trabajo en equipo mejoró siendo mayormente alto (51.1%) y medio (48.9%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ) y se concluyó que el trabajo en equipo mejoró significativamente.

Según el objetivo específico 4 la mediana del puntaje de satisfacción laboral antes de la capacitación en uso de herramientas digitales fue 18.0 puntos; mientras que luego de la capacitación se incrementó a 43.0 puntos, diferencias que resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ). Asimismo, la comparación por niveles relevó que antes de la

capacitación todos tuvieron bajo nivel de satisfacción laboral (100.0%), pero luego de la capacitación la satisfacción laboral mejoró siendo mayormente alta (83.3%) y media (16.7%); estas diferencias también resultaron ser estadísticamente significativas ( $p=0.000$ ) y se concluyó que la satisfacción laboral mejoró significativamente.

## VI. RECOMENDACIONES

- Al considerar la estimación de esta investigación en función de los resultados que se obtuvieron, se formuló ciertas recomendaciones tanto para las personas que laboran y directivos con la finalidad de lograr una organización exitosa en la red de salud Utcubamba; por ello se hizo llegar las siguientes recomendaciones:
- Se hace la recomendación al director de la Red de Salud Utcubamba que debe coordinar para realizar capacitaciones consecutivas a todo el personal que trabaja en la entidad para poder mejorar el desempeño laboral del trabajador y lograr tener personal competitivo.
- Se hace la recomendación al área de recursos humanos de la Red de Salud Utcubamba en comprometer, a la oficina de capacitaciones y realizar actividades propias a su área buscando estrategias, donde se va a lograr un buen desempeño laboral del trabajador.
- Se hace la recomendación a todo el personal que trabaja en la Red de Salud Utcubamba involucrarse en las capacitaciones que realiza la institución y poder tener que contar con personal eficiente y competente en las diferentes áreas que tiene la red de salud Utcubamba y obtener un adecuado desempeño laboral de cada trabajador
- Se recomienda a los directivos de la Red de Salud Utcubamba buscar convenios con otras instituciones públicas o privadas y capacitar en el manejo de herramientas digitales a los trabajadores que laboran en la institución y llegar a tener trabajadores competentes en las áreas que les asignan.
- Se recomienda a los trabajadores de la Red de Salud Utcubamba de hacer uso de las herramientas digitales para conseguir estar de la mano con la tecnología y adquirir un buen desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Abramonte, E., Bayona, M., & Herrera, L. (2022). Metodologías aplicadas en las estrategias digitales para el desempeño laboral de docentes de inglés. *Revista Científica FIP CAEC*, 7(1), 312-331. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/524>
- Albújar, C., Celis, D., Rojas, E., & Medina, I. (2022). Plataformas digitales y los indicadores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión sistemática. *DYNA*, 89 (224), 165–172. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/103170>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la educación superior. *Revista Dialnet*, 4(1), 366-372. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313254>
- Apaza, S., Moscoso, J. (2021). Herramientas digitales como un aliado informativo en el Perú para el autocuidado en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 32(2), e1680. <https://shorturl.at/ctBIL>
- Ariza, J., Saldarriaga, J., Reinoso, K., Tafur, C. (2021). Tecnologías de la información y la comunicación y desempeño académico en la educación media en Colombia. *Revista Lecturas de Economía*, 94(16), 47-86. <https://shorturl.at/aktxS>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). *Desarrollo de habilidades digitales en América Latina y el Caribe: ¿Como aumentar el uso significativo de la conectividad digital?* Washington D.C. Nota Técnica N°IDB-TN-2573. <https://shorturl.at/pzITX>
- Bastidas, A. (2021). *Cambiar de línea de carrera de personal asistencial a personal administrativo*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Benites, J. (2021). *Las competencias digitales en el desempeño docente en la educación básica regular. Revisión sistemática*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86130>
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *Revista Inter Sedes*, 16(33), 01-25. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Bernedo, M., & Murillo, T. (2022). Las herramientas digitales como complemento de los aprendizajes del idioma inglés. *Digital Publisher CEIT*, 7(4), 70-86. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4.1104>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Borja, G., & Carcausto, W. (2020). Herramientas digitales en la educación universitaria latinoamericana: Una revisión bibliográfica. *Revista Educación Las Américas*, 10(2), 01-11. <https://doi.org/10.35811/rea.v10i2.123>
- Briceño, Y., Durán, Y., Luque, R. (2019). El uso de la tecnología de la información en los procesos de capacitación laboral en los medios de comunicación impresos del estado de Trujillo. *Revista Sapienza Organizacional*, 6(12), 57-75. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553066097005/html/>
- Cañete, D. (2021). Competencia Digital Docente en el Contexto Paraguayo. *Revista Internacional Tecnológica – Educativa Docentes*, 11(1), 36-46. <https://doi.org/10.37843/rted.v11i1.183>
- Cardenas, L., & La Madrid, H. (2020). *El teletrabajo, una modalidad especial como propuesta de mejora*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65073>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2021). *Digital skills: Challenges and opportunities*. Geneva, Switzerland: International Telecommunication Union. <https://shorturl.at/vyzH7>
- Chagray, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones pecuarias granados SAC – año 2018. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3465>
- Chamba, A., Ramírez, Y., Jaya, I., Romero, W. (2021). Incidencia de las TIC en el desempeño laboral de empleados en las PYMES de Machala. *Revista Digital Publisher*, 6(3), 235-248. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.571>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ra edición. México: Mc Graw Hill Educación. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 3º edición. La Paz: Mc Graw Hill.

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

- Chingo, N., Ríos, G. (2016). *Evaluación de las características del trabajo en equipo en los funcionarios y servidores del establecimiento penitenciario de la ciudad de Cajamarca 2016*. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad Privada Guillermo Antonio Urreló]. <https://shorturl.at/fxyzY>
- Córdova, B., & Inga, E. (2022). *Teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis pregrado, Universidad de Lima]. <https://bit.ly/3YdAc6k>
- Deza, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la Comunidad de Pacacocha*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://bit.ly/43LKGuM>
- Diago, L., Pérez, H., González, D., Claros, W., & Roldán, X. (2022). *Planteamiento de una evaluación de desempeño laboral durante el periodo de prueba para los colaboradores que son ascendidos en la empresa Mayagüez S.A de Candelaria Valle para el año 2022*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/48718>
- Díaz, C. (2022). *Tecnología de la información y comunicación y desempeño laboral del adulto mayor en una Unidad Ejecutora del Norte del Perú*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3rLuJY8>
- Domínguez, R. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2020 – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://bit.ly/3OaPKTK>
- Dueñas, L. (2022). *Herramientas Digitales en el Reclutamiento por Competencias del Personal Administrativo de una Universidad, Los Olivos 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3DJdyck>
- Filio, V. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia central en el INEI, Lima 2019*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1788>
- Florencia, M. (2020). *Herramientas tecnológicas virtuales y habilidades digitales de los docentes de la Unidad Educativa “Tejar”, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3qffDd3>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. 1ra. ed. Argentina: Editorial Teseo.

<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- Geanella, R. (2022). *Salud ocupacional y desempeño laboral de los servidores públicos del GAD de Santa Elena, año 2021*. [Tesis de especialidad, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8203>
- González, M. (2022). Competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores del Banco de la Nación - Sede Trujillo, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3OiUUgD>
- Grados, I. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 6(4), 3251-3268. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2831](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831)
- Guerrero, D., Naranjo, J., & Rodríguez, M. (2022). Comunicación y herramientas digitales para la dislexia. *Revista Dialnet*, 7(4), 1014-1037. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8483042>
- Guzmán, K. (2021). *Plan de competencias digitales para el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sociedad de Beneficencia Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/45bJyBW>
- Hamekamura, M. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24-29. <https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>
- Hernández, L., Hernández, M., & Tovar, M. (2021). Capacitación laboral en herramientas digitales. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 130-143. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/74>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México. Editorial McGrawHill Education. <https://bit.ly/3PEwAIi>
- Huarcaya, A., Dávila, R. (2023). Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica de Lima Metropolitana. *Revista Conrado*, 19(91), 35-45. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2932>
- Jarva, E., Oikarinen, A., Andersson, J., Tuomikoski, A., Kaariainen, M., Merilainen, M., et al. Healthcare professionals' perceptions of digital health competence: A qualitative descriptive study. *Nursing Open*. 9: 1379-1393. <https://doi.org/10.1002/nop2.1184>
- Jiménez, K., Zamudio, B., & Martínez, M. (2022). Evaluación de la aceptación de las herramientas digitales para la enseñanza a través del modelo de aceptación



- tecnológica. <sup>26</sup> *Revista Internacional de Desarrollo Regional Sustentable*, 6(1-2), 38-44. <http://rinderesu.com/index.php/rinderesu/article/view/116>
- Liñán, O. (2021). Clima organizacional en el desarrollo de competencias digitales de los docentes del nivel inicial en una red educativa, Ancash, 2021. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo]. <https://shorturl.at/dlIX9>
- Litwin, G., & Stringer R. (2018). *Clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el colegio ABC School, y propuestas de mejora*. [Tesis de maestría en Ciencias, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7245/EDMvidimp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). <sup>1</sup> El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Lozano, S. (2020). Competencias digitales y su influencia en el trabajo colaborativo de los docentes de una institución educativa, Piura, 2020. (Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo). <https://shorturl.at/isxyJ>
- Mallma, P. (2022). Competencias Digitales y la Satisfacción Laboral Docente de una Universidad Privada de Huancayo, 2021. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://shorturl.at/vxIW5>
- Mamani, M. (2019). <sup>1</sup> Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2753?show=full>
- Marqués, I., Ferreira, J. (2020). <sup>6</sup> Digital transformation in the area of health: systematic review of 45 years of evolution. *Health and Techonology*, 10(3), 575-586. <https://doi.org/10.1007/s12553-019-00402-8>
- Matilla, N., Martínez, J., González, H. (2018). Plataformas digitales y empleo: Necesidad de monitorización y vigilancia en salud pública. *Rev Esp Salud Pública*, 92(18), e1-e3. <https://www.scielosp.org/pdf/resp/2018.v92/e201806036/es>
- Mattar, J., Ramos, D. Rocha, M. (2022). <sup>11</sup> DigComp-Based Digital competence Assessment Tools: Literature Review and Instrument Analysis. *Education and Information Technologies*, 27(8), 10843-10867. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11034-3>

- Mazariegos, M. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medina, W., Cernaqué, O., Sandoval, C., Medina, R. (2023). Competencias digitales de los servidores públicos en Perú. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 10(47), 01-29. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3518/3472>
- Mendoza, J., Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 6(4), 57-60. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- Merino, A. (2022). Revisión sistemática de la competencia digital y desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(6), 11886-11913 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4234>
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2021). *Las habilidades informáticas y el mercado laboral en el Perú*. Boletín de Economía N°48. Dirección General de Promoción del Empleo. Dirección de Investigación Socioeconómico Laboral. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035053/Boletin\\_Habilidades%20inform%C3%A1ticas%20120721.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2035053/Boletin_Habilidades%20inform%C3%A1ticas%20120721.pdf)
- Morán, L., Camacho, G., Parreño, J. (2021). Herramientas digitales y su impacto en el desarrollo del pensamiento divergente. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 9(1), 01-14. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2860>
- Muñoz, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3549>
- Navarro, W. (2022). Competencias digitales y eficiencia laboral de los trabajadores de salud de una Microred en Apurímac – Perú, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96885>
- Nivela, M. A., Echeverría, S., & Espinosa, J. (2019). Herramientas digitales en el trabajo colaborativo. *Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(25), 38-46. [https://www.researchgate.net/publication/330890622\\_Herramientas\\_digitales\\_en\\_el\\_trabajo\\_colaborativo](https://www.researchgate.net/publication/330890622_Herramientas_digitales_en_el_trabajo_colaborativo)

- Núñez, F. (2020). El rol de las tecnologías de información y comunicación en las MiPyMEs. Aproximación metodológica. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 01-13. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A11.15\(3\)1-13.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A11.15(3)1-13.pdf)
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003)
- Orellana, C., Aquije, E., Zubiaur, M., Castillo, J., & Cárdenas, F. (2022). Uso de las herramientas digitales en los centros públicos de educación secundaria. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 429-438. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.345>
- Padilla, J., & Ayala, G. (2021). Competencias digitales en profesores de educación superior de Iberoamérica. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23), e056. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1096>
- Padilla, J., Valderrama, C., Rojas, L., Ruiz, J., Flores, K. (2022). Herramientas digitales más eficaces en el proceso enseñanza-aprendizaje. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 669-678. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/505>
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literatura. *Management Research Review*, 42(3), 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Paravic, T., Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Rev Cienc Enferm*, 27: 41-47. <https://doi.org/10.29393/CE27-41TETM20041>
- Parra, Y., García, D., Ávila, C., & Erazo, J. (2020). Plataformas Virtuales: retos y perspectivas a partir de Docentes. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(2), 233-249. <https://n9.cl/yyqah>
- Pascual, J., Tuesta, K., Guillén, K. (2022). Competencias digitales y desempeño docente del nivel primario y secundario del distrito de Puerto Bermúdez, Pasco – Perú. *Technological Innovations Journal*, 1(2), 67-78. <https://doi.org/10.35622/j.ti.2022.02.004>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G. (2021). <sup>1</sup> Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Peralta, L., Gaona, M., Luna, M., & Dávila, O. (2022). <sup>44</sup> Herramientas digitales e indagación científica en estudiantes de educación secundaria: Una revisión de la literatura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 989-1006. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1933](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1933)
- Pino, E., Granja, A., Niño, Y. (2021). <sup>22</sup> Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(4):11. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
- Pulgarín, D., & Tabarquino, R. (2016). <sup>35</sup> Análisis del diseño de una red integrada de servicios de salud. *Revista Semestre Económico*, 19(40), 175-212. <https://doi.org/10.22395/seec.v19n40a7>
- Quiñonez, A., & Rivera, L. (2018). <sup>3</sup> Evaluación del desempeño laboral en el sector público de la salud: una revisión sistemática de la literatura científica 2010-2018. [Tesis de maestría, Universidad del Valle]. <https://bit.ly/3Kq2K70>
- Ramírez, J. (2022). <sup>2</sup> Uso de herramientas digitales en docentes de la Institución Educativa Particular CIMA de Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78718>
- Rangel, G., Ribas, R., Aguiar, M. (2018). <sup>20</sup> State of the Art of Job Satisfaction Measures: A Systematic Review. *Journal Trends in Psychology*, 26(2), 987-1002. <https://shorturl.at/iDKRU>
- Reyna, A. (2022). <sup>36</sup> Competencias digitales y desempeño docente en los colegios de latinoamérica. *Desafíos*, 13(1); e367. <https://doi.org/10.37711/desafios.2022.13.1.367>
- Robbins, S., Judge, T. (2019). <sup>6</sup> *Comportamiento organizacional*. 17th ed. Pearson Educación. <https://shorturl.at/diGIR>
- Roby, A. (2021). <sup>29</sup> Herramientas digitales para la difusión y fortalecimiento de la conciencia marítima. *Revista Andina de Educación*, 4(2), 102-116. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.12>

- Rodríguez, A. (2021). <sup>1</sup> Teaching Digital Skills and Their Status in the Virtual Context. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(2), e21038, <https://dx.doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i2.21038>
- Rodríguez, D., Orellana, J., Moreno, D., Pincay, K. (2021). <sup>28</sup> Ventajas y desventajas de las herramientas tecnológicas en las actividades académicas. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(5), 182-195. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i5.2242>
- Rodríguez, S. (2021). Competencias digitales y desempeño laboral desde la perspectiva del docente en las IIEE N°100 y N°20391, Huaral, 2021. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://shorturl.at/qwJM1>
- Romero, R. (2021). Competencia digital docente. <sup>30</sup> *Revista Científica de Educación Eduser*, 8(1), 131–137. <https://doi.org/10.18050/eduser.v8i1.2033>
- Rugel, J. (2019). Competencias digitales y su incidencia en la cultura organizacional de una Unidad Educativa, El Triunfo, 2018. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo]. <https://shorturl.at/fhtV2>
- Sánchez, J. (2023). Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Rioja. [Tesis de grado, repositorio de la Universidad César Vallejo]. <https://shorturl.at/cfgQ1>
- Sumba, R., Moreno, P., Villafuerte, N. (2022). <sup>1</sup> <sup>1</sup> Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tauris, T., Schaufeli, W. (2018). <sup>46</sup> *Individual Well-Being and Performance at Work: A conceptual and theoretical overview*. 1th. United States of America. Ed. Taylor & Francis. <https://shorturl.at/DNQUZ>
- Tunque, M., Quispe, L., Rivera, M., & Ccanto, R. (2022). Competencias digitales para profesionales del siglo XXI: Una revisión sistemática. *Revista Sinergias Educativas*, <https://doi.org/10.37954/se.vi.201>
- Ulate, R. (2020). <sup>17</sup> <sup>1</sup> Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*, 33(7), 23-31. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a338690>
- Walss, M. (2021). <sup>24</sup> Diez herramientas digitales para facilitar la evaluación formativa. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (18), 127–139. <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/575>

Yupanqui, R. (2022).<sup>1</sup> Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76.  
<https://doi.org/10.58720>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

#### LISTA DE COTEJO USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022.

Siguiendo la siguiente escala marque con un aspa la pregunta

SI (X) NO (X)

Pedimos ser honesto con su respuesta por favor.

Lista de cotejo para evaluar una herramienta digital			
Nombre de la herramienta a evaluar			
	Microsoft Teams y Webex	SI	NO
<b>Diseño</b>			
Calidad de imagen			
El tipo de letra es legible			
Los colores con totalmente visibles			
<b>Contenido</b>			
La ortografía es buena			
La información es clara y concisa			
Existe recomendaciones sustentadas			
El contenido es ideal para cualquier usuario			
<b>Material complementario</b>			
Es de fácil manejo			
Es atractivo			
Contiene un objetivo			
<b>Acceso</b>			
La herramienta es gratuita			
Requiere descarga			
Su descarga es fácil y rápida			
Es sencillo y entendible			
Su instalación es en equipos computacionales			

**ENCUESTA USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022.**

Siguiendo la siguiente escala valorativa marcar la numeración con una x que corresponda a cada pregunta. “Pedimos ser honestos con sus respuestas por favor”

1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Autores: Litwin y Stringer (2018), Gabini (2018), Chingo y Ríos (2016), Deza (2017).

<b>33 RENDIMIENTO LABORAL</b>					
1. Tengo más autoconfianza en el trabajo porque mi vida en casa está bien organizada	1	2	3	4	5
2. Me siento bien trabajando para esta empresa	1	2	3	4	5
3. Siento como si los problemas de la empresa fueran míos	1	2	3	4	5
4. Mi trabajo me tensiona de tal manera que me impide cumplir con los deberes familiares	1	2	3	4	5
5. Esta empresa donde trabajo tiene mucho significado para mí	1	2	3	4	5
6. En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño	1	2	3	4	5
7. Esta organización merece mi lealtad	1	2	3	4	5
8. Yo me siento “parte de la familia” en mi empresa	1	2	3	4	5
9. Yo siento a gusto con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
10. Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo	1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
11. En esta empresa los trabajos están bien definidos y organizados	1	2	3	4	5
12. En esta empresa no es necesario permiso para hacer cada cosa	1	2	3	4	5
13. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación	1	2	3	4	5
14. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe	1	2	3	4	5
15. En esta empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo	1	2	3	4	5
16. Quienes dirigen esta empresa prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales	1	2	3	4	5
17. Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa	1	2	3	4	5
18. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes	1	2	3	4	5
19. En esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos	1	2	3	4	5
20. En esta empresa los errores son sancionados	1	2	3	4	5
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
21. Con la mayor frecuencia posible mantengo reuniones con las personas que trabajo con el único fin de aclarar nuevas metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios	1	2	3	4	5



22. Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ello cuando ya están presentes	1	2	3	4	5
23. Parte importante de mi tiempo está dedicada a pensar como promover el Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5
24. Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos	1	2	3	4	5
25. Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocen	1	2	3	4	5
26. A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo	1	2	3	4	5
27. Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho	1	2	3	4	5
28. Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano	1	2	3	4	5
29. Mi equipo y yo nos reuniremos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro	1	2	3	4	5
30. El dinero es el mejor motivador	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCION LABORAL</b>					
31. La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos de protección, entrenamientos, inversiones, etc) para lograr mayor nivel de productividad	1	2	3	4	5
32. En relación a las responsabilidades que tengo en mi trabajo, considero que mi remuneración es adecuada	1	2	3	4	5
33. Las condiciones generales de trabajo (instalaciones físicas, autonomía, equipos, etc) en mi empresa son adecuadas	1	2	3	4	5
34. Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la empresa	1	2	3	4	5
35. La empresa prepara a sus colaboradores para que puedan asumir nuevas responsabilidades	1	2	3	4	5
36. El área de trabajo se orienta hacia la obtención de resultados	1	2	3	4	5
37. Es satisfactoria la relación con mi jefe	1	2	3	4	5
38. Trabajar en mi puesto genera un sentimiento de autosatisfacción	1	2	3	4	5
39. Siento orgulloso del trabajo que desempeño	1	2	3	4	5
40. Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

## ANEXO 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Lista de cotejo para evaluar una herramienta digital
Autor y año:	Adaptación: Propio año 2022.
Objetivo del instrumento:	Recolectar información sobre la variable independiente uso de herramientas digitales de capacitación
Usuario:	Herramienta digital Microsoft Teams y Webex
Forma de Administración o modo de aplicación:	Individual.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se empleó la técnica de validación de juicios de los expertos conformados por 03 profesionales
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	-----

### FICHA TÉCNICA

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para determinar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba.
Autor y año:	Original: Litwin y Stringer (2018), Gabini (2018), Chingo (2016) y Rios, Deza, (2017). año 2018.
	Adaptación: Propio año 2022.
Objetivo del instrumento:	Recolectar información sobre la variable dependiente del desempeño laboral
Usuario:	Trabajadores de la red de salud Utcubamba.
Forma de Administración o modo de aplicación:	El método de recolección de datos se realizará de manera individual a través de la encuesta con una duración de 30 minutos.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se empleó la técnica de validación de juicio de los expertos conformados por 03 profesionales
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	La confiabilidad del instrumento se hizo por la prueba estadística Chi-cuadrado, la cual arrojó un p-valor de 0.000 e indicó la existencia de diferencias significativas en el nivel de desempeño pre y post capacitación.

**ANEXO 3 Operacionalización de variable**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
<b>VI:</b> Uso de herramientas digitales de capacitación	Son paquetes informáticos que están en las computadoras, o en dispositivos electrónicos como celulares y tabletas, entre otros. Walsh (2021)	Presencia y Ausencia					Ordinal
<b>VD:</b> Desempeño laboral	El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol según. Álvarez et al. (2018)	Para medir esta variable desempeño laboral se ha tomado en cuenta a los autores. Pashanasi et al. (2021)	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta diferentes aspectos de relación entre rendimiento de los trabajadores y entorno laboral</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Cuestionario de preguntas abiertas, cerradas y de escala valorativas	Totalmente inadecuado
		Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encarga de estudiar los comportamientos, actitudes y desempeño humano en una empresa</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		Medianamente adecuado	
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ligado a la eficiencia, orientación al logro y los relacionados con los factores antes mencionado que influyen y mejoran el desempeño laboral</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		Adecuado	
		Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que promueve mejorar el desempeño laboral.</li> </ul>	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40		Totalmente adecuado	

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO 4: Carta de presentación



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Trujillo, 20 de junio del 2023

**CARTA DE PRESENTACION N° 072-2023/UCT-EPG-D**

**Denis Romero Meléndez:**  
INSTITUCIÓN UE 404 SALUD – UTCUBAMBA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y, a la vez, presentarle a **Juan Carlos Vidarte Ochoa**, identificado con DNI N° 41663587, alumno del programa de Maestría en Informática Educativa y Tecnologías de la Información, de nuestra casa superior de estudios, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado: **USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022.**

Presento a usted al mencionado maestrando para que pueda realizar la investigación de dicho proyecto con la finalidad de viabilizar la aplicación del instrumento de investigación en su casa de estudios.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



**Dr. Winston Rolando Reaño Portal**  
Director (e) de la Escuela de Posgrado  
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

**DISTRIBUCIÓN**  
Bitecodon, archivo EPG  
WRMP/042

 Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú [www.uct.edu.pe](http://www.uct.edu.pe)

## ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo DENIS ROMERO MELÉNDEZ

identificado con DNI 45437539, en mi calidad de director ejecutivo de las áreas de administrativas de la red salud Utcubamba

de la institución U.E 404 salud Utcubamba

con R.U.C N° 20480780877 ubicada en la ciudad de Bagua Grande

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Juan Carlos Vidarte Ochoa

Identificado(s) con DNI N° 41663587 del Programa de Maestría en Informática educativa y tecnologías de la información, para que utilice la siguiente información de la empresa: Realizar un cuestionario de preguntas a los trabajadores de la red de salud Utcubamba de las áreas administrativas, para la medición uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba de la variable dependiente del desempeño laboral en sus dimensiones.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 45437539

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Juan Carlos Vidarte Ochoa', written over a horizontal line.

Firma del Estudiante

DNI: 41663587

## ANEXO 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Vidarte Ochoa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022"

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

MARCO ANTONIO FERIA PUELLES

FIRMA:



Fecha: 12 / 01 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Vidarte Ochoa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022"

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Merit Esmil Hernandez Lizana

FIRMA:



Fecha: 13 / 01 / 2023



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Vidarte Ochoa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022"

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Betty Hilgros Osorio Reyes

FIRMA: Betty Hilgros

Fecha: 14 / 01 / 2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Vidarte Ochoa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022"

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jessica Malu Agreda Huatanga

FIRMA:



Fecha: 14/01/2023

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Vidarte Ochoa; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022"

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

GLADYS HARITZA MELLENDEZ TRAUCO

FIRMA:



Fecha: 15 / 01 / 2023

**ANEXO 7: Matriz de consistencia**

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Uso de herramientas digitales de capacitación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud utcubamba-2022	¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022? <b>PE1:</b> ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de rendimiento laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?	El uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022. <b>HE1:</b> El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de rendimiento laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022	Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022 <b>OE1:</b> Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de rendimiento laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022	VI: Uso de herramientas digitales de capacitación  VD: Desempeño Laboral	Presencia- ausencia  Rendimiento laboral  Clima organizacional	Tipo de investigación: Aplicada o pura  Método: Experimental  Diseño: enfoque cuantitativo  Población y Muestra: Constituida por 90 Trabajadores de la red de salud Utcubamba  Técnica e instrumento de recolección de datos: La encuesta y Cuestionario  Método de análisis de investigación: Experimental
	¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?	<b>HE2:</b> El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los Trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.	<b>OE2:</b> Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.			

	<p><b>PE3:</b> ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?</p> <p><b>PE4:</b> ¿De qué manera el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de satisfacción laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022?</p>	<p><b>HE3:</b> El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.</p> <p><b>HE4:</b> El uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de satisfacción laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.</p>	<p>de la red de salud Utcubamba 2022</p> <p><b>OE3:</b> Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar si el uso de herramientas digitales de capacitación permite aumentar el nivel de satisfacción laboral para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la red de salud Utcubamba 2022.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Satisfacción laboral</p>	
--	--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.



## ANEXO 8: Validación de Instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: PhD. Garcia Merino Luis Santiago
- 1.2 Institución donde labora: Instituto de Investigación Innovación Ciencia y Tecnología
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Vidarte Ochoa Juan Carlos
- 1.5 Título de la Investigación: USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE EN SU TOTALIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 Lugar y Fecha: Chiclayo 15 de Noviembre 2022

.....  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 16799025 Teléfono: 947049345

Trujillo, 11 de Noviembre del 2022

Lic./Mg./Dr.

**Luis Santiago Garcia Merino**

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Juan Carlos Vidarte Ochoa** estudiante/egresado del Programa de maestría en **Informática Educativa y Tecnologías de la Información** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UCTUBAMBA - 2022**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
Alumno



**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02		x				
03		x				
04		x				
05	x					
06	x					
07		x				
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12		x				
13		x				
14	x					
15	x					
16		x				
17	x					
18		x				
19		x				
20	x					
21	x					
22		x				
23	x					
24		x				
25		x				
26		x				
27	x					

28	x					
29		x				
30		x				
31		x				
32	x					
33	x					
34	x					
35		x				
36	x					
37		x				
38	x					
39	x					
40	x					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluated por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Garcia Merino Luis Santiago  
COLEGIATURA: 67010  
DNI: 16799025



Firma

Fecha: 15/11/2022

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar
- 1.2 Institución donde labora: Instituto de Investigación Innovación Ciencia y Tecnología
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Vidarte Ochoa Juan Carlos
- 1.5 Título de la Investigación: USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022

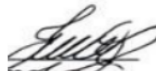
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		05	06	11	16	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE EN SU TOTALIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y Fecha: Chiclayo 15 de Noviembre 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI: 41400923 Teléfono: (074) 481010

Trujillo, 11 de Noviembre del 2022

Lic./Mg./Dr.

**Juan Amílcar Villanueva Calderón**

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Juan Carlos Vidarte Ochoa** estudiante/egresado del Programa de maestría en **Informática Educativa y Tecnologías de la Información** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UCTUBAMBA - 2022**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
Alumno

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N.º Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02		x				
03		x				
04		x				
05	x					
06	x					
07		x				
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12		x				
13		x				
14	x					
15	x					
16		x				
17	x					
18		x				
19		x				
20	x					
21	x					
22		x				
23	x					
24		x				
25		x				
26		x				
27	x					

28	x					
29	x					
30	x					
31		x				
32		x				
33	x					
34	x					
35		x				
36	x					
37		x				
38	x					
39		x				
40		x				

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Villanueva Calderón Juan Amílcar  
COLEGIATURA: 137366  
DNI: 41400923



Firma

Fecha: 15/11/2022



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mtro. Olivos Romero Freddy George
- 1.2 Institución donde labora: Instituto de Investigación y gestión del conocimiento
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Vidarte Ochoa Juan Carlos
- 1.5 Título de la Investigación: USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		05	06	11	16	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																						X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																						X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																						X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																						X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																						X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																						X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																						X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE EN SU TOTALIDAD

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 Lugar y Fecha: Chiclayo 15 de Noviembre 2022



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI: 10539327 Teléfono: 975119711

Trujillo, 11 de Noviembre del 2022

Lic./Mg./Dr.

**Freddy George Olivos Romero**

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por **Juan Carlos Vidarte Ochoa** estudiante/egresado del Programa de maestría en **Informática Educativa y Tecnologías de la Información** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: **USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UCTUBAMBA - 2022**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
Alumno

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**
**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.  
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02		x				
03		x				
04		x				
05	x					
06	x					
07		x				
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12		x				
13		x				
14	x					
15	x					
16		x				
17	x					
18		x				
19		x				
20	x					
21	x					
22		x				
23	x					
24		x				
25		x				
26		x				
27	x					

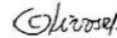
28	x					
29	x					
30		x				
31	x					
32	x					
33		x				
34		x				
35		x				
36	x					
37		x				
38	x					
39		x				
40	x					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia				x

**Evaluado por:**

APELLIDOS Y NOMBRES: Olivos Romero Freddy George  
COLEGIATURA:  
DNI: 16539327



Firma

Fecha: 15/11/2022





	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO						
69	sujeto68	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
70	sujeto69	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
71	sujeto70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
72	sujeto71	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
73	sujeto72	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
74	sujeto73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
75	sujeto74	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
76	sujeto75	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
77	sujeto76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
78	sujeto77	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
79	sujeto78	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
80	sujeto79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
81	sujeto80	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	sujeto81	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	sujeto82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	sujeto83	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	sujeto84	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	sujeto85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	sujeto86	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	sujeto87	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	sujeto88	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	sujeto89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	sujeto90	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



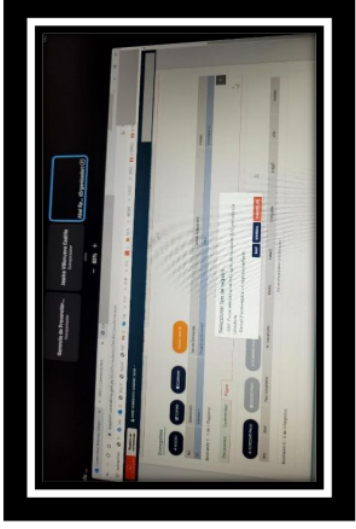
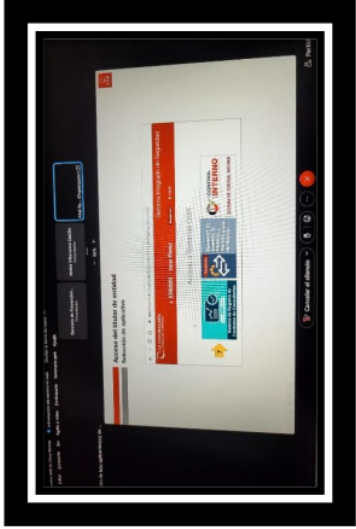




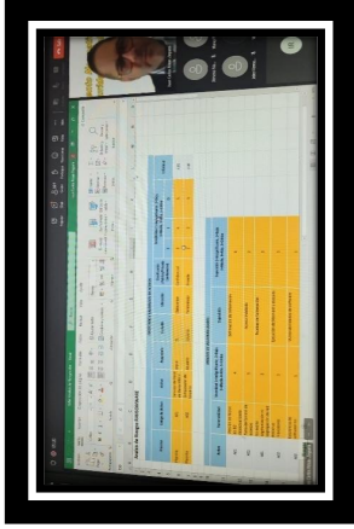
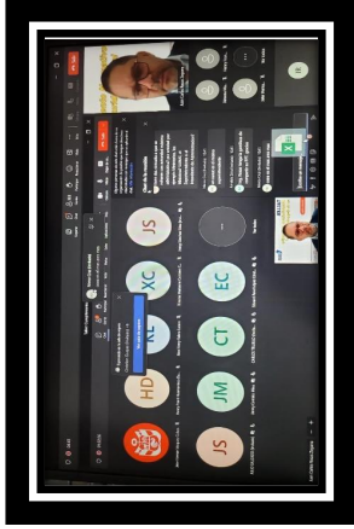


## ANEXO 10: Evidencias de la capacitación

Herramienta digital Microsoft Teams



Herramienta digital Webex



**ANEXO 11: Porcentaje de turnitin**

# USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD UTCUBAMBA-2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

EN

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

2

Mario Alberto González Medina, Diana Carolina Treviño Villarreal. "Reading promotion, behavior, and comprehension and its relationship to the educational achievement of Mexican high school students", Cogent Education, 2020

Publicación

<1%

3

[rgsa.emnuvens.com.br](https://rgsa.emnuvens.com.br)

Fuente de Internet

<1%

4

[www.593dp.com](http://www.593dp.com)

Fuente de Internet

<1%

5

[pdfs.semanticscholar.org](https://pdfs.semanticscholar.org)

Fuente de Internet

<1%

6

[www.researchgate.net](https://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

<1%

7	Submitted to National Taiwan Normal University Trabajo del estudiante	<1 %
8	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
10	cienciaysociedaduatf.com Fuente de Internet	<1 %
11	Amir Reza Rahimi. "A bi-phenomenon analysis to escalate higher educators' competence in developing university students' information literacy(HECDUSIL): the role of language lectures' conceptual and action-oriented digital competencies and skills", Education and Information Technologies, 2023 Publicación	<1 %
12	digitalcommons.usf.edu Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Southern Cross University Trabajo del estudiante	<1 %
14	portal.amelica.org Fuente de Internet	<1 %
15	www.theseus.fi Fuente de Internet	<1 %

16	<a href="http://edt.missouri.edu">edt.missouri.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://dsc.duq.edu">dsc.duq.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://www.mdpi.com">www.mdpi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://erepo.usiu.ac.ke">erepo.usiu.ac.ke</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://ikee.lib.auth.gr">ikee.lib.auth.gr</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to University of Dundee Trabajo del estudiante	<1 %
22	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Internacional Isabel I de Castilla Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1 %



27	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
28	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	revistas.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
31	archive.org Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	researchspace.ukzn.ac.za Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to University of South Australia Trabajo del estudiante	<1 %
35	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	revistaevsos.com Fuente de Internet	<1 %
37	link.springer.com Fuente de Internet	<1 %

38	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to HELP UNIVERSITY Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to University of Adelaide Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to University of Birmingham Trabajo del estudiante	<1 %
42	<a href="http://digitalcommons.latech.edu">digitalcommons.latech.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://s3-eu-west-1.amazonaws.com">s3-eu-west-1.amazonaws.com</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://samafind.sama.gov.sa">samafind.sama.gov.sa</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://etd.uum.edu.my">etd.uum.edu.my</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://pure.port.ac.uk">pure.port.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Corporación Universitaria Remington Trabajo del estudiante	<1 %
48	<a href="http://593dp.com">593dp.com</a> Fuente de Internet	<1 %

49

Cristina Villalonga-Gómez, Eglée Ortega-Fernández, Elena Borau-Boira. "Fifteen years of metaverse in Higher Education: A systematic literature review", IEEE Transactions on Learning Technologies, 2023

Publicación

<1 %

50

ciencialatina.org

Fuente de Internet

<1 %

51

journals.aserspublishing.eu

Fuente de Internet

<1 %

52

journals.copmadrid.org

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado