

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid19 de los
servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021

Presentado por:

Clide Luz Huamani Oviedo

Para optar el título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



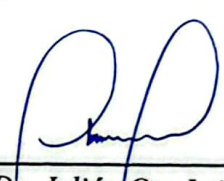
TESIS

Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, 2021

Presentado por **Clide Luz Huamani Oviedo**, para optar el título de Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 09 de abril del 2024 ante el jurado evaluador:

Presidente:



Dr. Julián Ore Leiva

Primer miembro:



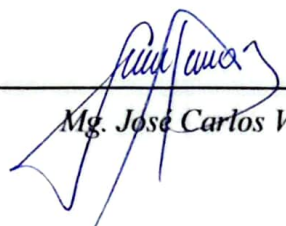
Mg. Josué Huamani Cayllahua

Segundo miembro:



Mg. Wilver Oros Torres

Asesor:



Mg. José Carlos Vilca Narváez



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 020-2025

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de COVID19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021”**, para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por la Bach. **Clide Luz Huamani Oviedo**, ha sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 23% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 25 de junio de 2025.


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Percy Fritz Puga Peña
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.C:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y así alcanzar mis sueños trazados, a mi querida familia, a mi padre Dino Huamani Asto y a mi madre Fany Oviedo Huamani por ser la impulsora de mi formación profesional y por su apoyo incondicional.

A mis increíbles hermanos Plinio, Ramiro, José y Pablo, por sus buenos consejos para poder superarme cada día.



Agradecimiento

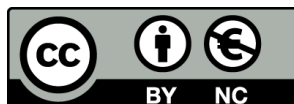
A la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, por brindarme la oportunidad a mis docentes por haberme transmitido sus conocimientos teóricos y prácticos durante mi formación profesional y particularmente a mi asesor de tesis por su comprensión y apoyo en todo momento en el proceso de realización de tesis.



Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid19 de los
servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira 2021

Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del problema	8
1.2.1 Problema general	8
1.2.2 Problemas específicos	8
1.3 Justificación de la investigación	8
CAPÍTULO II	11
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	11
2.1 Objetivos de la investigación	11
2.1.1 Objetivo general	11
2.1.2 Objetivos específicos	11
2.2 Hipótesis de la investigación	11
2.2.1 Hipótesis general	11
2.2.2 Hipótesis específicas	11
2.3 Operacionalización de variables	12
CAPÍTULO III	13
MARCO TEORICO REFERENCIAL	13
3.1 Antecedentes	13
3.2 Marco teórico	15
3.2.1 Definición teórica de competencia laboral	15
3.2.2 Enfoque de competencia laboral	16
3.2.3 Definición teórica de la competencia tecnológica	16
3.2.4 Definición de competencias	17
3.2.5 Competencias digitales	20
3.2.6 Los tres diccionarios en gestión por competencias	22
3.2.7 Relación entre conocimientos y competencias	22
3.2.8 Modelos de competencias	23
3.2.9 La escuela de la teoría de sistemas	23
3.2.10 Definición teórica de la resiliencia laboral	24



3.2.11	Definición del enfoque de resiliencia laboral	25
3.2.12	Definición de resiliencia	25
3.2.13	Importancia de resiliencia	26
3.2.14	Componentes de resiliencia	26
3.2.15	De la resiliencia a la resiliencia efectiva	27
3.2.16	La creciente importancia de ser resiliente	28
3.2.17	La adicción a la inercia	28
3.3	Maco conceptual	29
CAPÍTULO IV		32
METODOLOGÍA		32
4.1	Tipo y nivel de investigación	32
4.1.1	Tipo de investigación	32
4.1.2	Nivel de investigación	32
4.2	Diseño de la investigación	32
4.3	Descripción ética de la investigación	33
4.4	Población y muestra	33
4.4.1	Población	33
4.4.2	Muestra	34
4.5	Procedimiento	34
4.6	Técnicas e instrumentos	34
4.6.1	Técnica	34
4.6.2	Instrumento	34
4.7	Estadístico de estadístico	35
CAPÍTULO V		36
RESULTADOS Y DISCUSIONES		36
5.1	Análisis de resultados	36
5.1.1	Datos generales	36
5.1.2	Análisis de las dimensiones	40
5.1.3	Análisis de las variables agrupadas	48
5.1.4	Tablas cruzadas	50
5.2	Contrastación de hipótesis	54
5.2.1	Contrastación de hipótesis general	54
5.2.2	Contrastación de hipótesis específicas	55
5.3	Discusión	61
CAPÍTULO VI		64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		64
6.1	Conclusiones	64
6.2	Recomendaciones	65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

66

ANEXOS

69



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables	12
Tabla 2 Servidores públicos de la municipalidad	33
Tabla 3 Correlación de Rho Spearman	35
Tabla 4 Género de los servidores	36
Tabla 5 Etario de los colaboradores	37
Tabla 6 Tiempo de servicio de los colaboradores	38
Tabla 7 Condición de los servidores	39
Tabla 8 Dimensión Competencia informacional	40
Tabla 9 Competencias en las TIC - “Competencias digitales”	41
Tabla 10 Competencia comunicación audiovisual - “Competencias digitales”	42
Tabla 11 Autoconocimiento - “Resiliencia laboral”	43
Tabla 12 Creativas - “Resiliencia laboral”	44
Tabla 13 Capacidades - “Resiliencia laboral”	45
Tabla 14 Asumen dificultades - “Resiliencia laboral”	46
Tabla 15 Practican el mindfulness - “Resiliencia laboral”	47
Tabla 16 Variable 01 Competencias digitales	48
Tabla 17 Variable 02 Resiliencia laboral	49
Tabla 18 Tablas cruzadas competencias digitales * Resiliencia laboral	50
Tabla 19 Tablas cruzadas competencia informacional * Resiliencia laboral	51
Tabla 20 Tablas cruzadas de competencias en las TIC * Resiliencia laboral	52
Tabla 21 Tablas cruzadas competencia comunicación audiovisual * Resiliencia laboral	53
Tabla 22 Correlación entre competencia digital y resiliencia laboral	54
Tabla 23 Correlación entre competencia informacional y resiliencia laboral	56
Tabla 24 Correlación entre competencia en las TIC y resiliencia laboral	58
Tabla 25 Correlación entre competencia comunicación audiovisual y resiliencia laboral	60

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Genero de los servidores	36
Figura 2 Etario de los colaboradores	37
Figura 3 Tiempo de servicio de los colaboradores	38
Figura 4 Condición de los servidores	39
Figura 5 Dimensión Competencia informacional	40
Figura 6 Competencias en las TIC - “Competencias digitales”	41
Figura 7 Competencia comunicación audiovisual - “Competencias digitales”	42
Figura 8 Autoconocimiento - “Resiliencia laboral”	43
Figura 9 Creativas - “Resiliencia laboral”	44
Figura 10 Capacidades - “Resiliencia laboral”	45
Figura 11 Asumen dificultades - “Resiliencia laboral”	46
Figura 12 Practican el mindfulness - “Resiliencia laboral”	47
Figura 13 Variable 01 Competencias digitales	48
Figura 14 Variable 02 Resiliencia laboral	49
Figura 15 Tablas cruzadas competencias digitales * Resiliencia laboral	50
Figura 16 Tablas cruzadas de competencia informacional * Resiliencia laboral	51
Figura 17 Tablas cruzadas de competencias en las TIC * Resiliencia laboral	52
Figura 18 Tablas cruzadas competencia comunicación audiovisual * Resiliencia laboral	53
Figura 19 Grafico de dispersión competencias digitales * Resiliencia laboral	55
Figura 20 Grafico de dispersión competencia informacional * Resiliencia laboral	57
Figura 21 Gráfico de dispersión competencias en las TIC * Resiliencia laboral	59
Figura 22 Gráfico de dispersión competencia comunicación audiovisual* Resiliencia laboral	61

INTRODUCCIÓN

En la coyuntura actual las instituciones públicas se han visto con la necesidad de implementar procesos administrativos automatizados en atención a las políticas de gestión administrativa promovidos por la Secretaria de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia de Consejo de Ministros; asimismo, las competencias digitales vienen a ser actualmente una definición emergente, donde implica un conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y operatividad de las TICs en las organización del Estado; en efecto, hoy en día los servidores públicos tienen la necesidad de poseer estas competencias para brindar los servicios públicos a los usuarios con eficiencia y eficacia (Valladolid, 2022)

De este modo, la resiliencia en una organización municipal es la capacidad de anticiparse y responder a los cambios mediáticos en asuntos de planificación, organización, dirección, control y toma decisiones de los líderes; de esta manera la organización enfrenta a las situaciones adversas del tiempo y las aprovecha para salir adelante; también se dice que una organización resiliente es aquella que sobrevive a largo plazo y próspera para el futuro.

El concepto de resiliencia se ha desarrollado a partir de tres enfoques de investigación: a) el análisis de las diferencias individuales en personas expuestas a contextos de alto riesgo; b) los estudios relacionados con el temperamento; c) la manera en que cada individuo enfrenta situaciones difíciles, experiencias importantes o etapas de cambio. Este enfoque plantea que, aunque muchas personas enfrentan situaciones adversas, no todas desarrollan problemas psicológicos; algunas son capaces de superarlas y fortalecerse en el proceso; conforme señala el autor Saavedra y Villalta (2008) la resiliencia es una acción orientada a metas, sustentada o vinculada en un contexto de situación problemática; También se reconoce como una conducta constante que involucra actitudes afectivas y cognitivas positivas o activas frente a las dificultades. Esta forma de actuar se apoya en un sistema de creencias personales y en relaciones sociales que brindan seguridad y apoyo. (Sánchez y Almagiáb, 2017)

Cabe resaltar, actualmente las instituciones públicas en esta circunstancias de transformación digital es evidente la necesidad de implementar con equipos tecnológicos adecuados con conectividad al internet para desempeñar funciones administrativas automatizados; al respecto, los servidores públicos deben poseer con aptitudes resilientes para adaptarse a los cambios



laborales, hoy en día la prestación de los servicios públicos a los administrados han cambiado fruto a la presencia de la pandemia del Covid-19; los medios de comunicación que mantienen entre la entidad y los administrados son las plataformas virtuales, aplicativos web, correos electrónicos y llamadas telefónicas, vale decir las instituciones públicas se deben adaptar a las necesidad y a los cambios emergentes de los administrados, de modo que se ha planteado el objetivo de: Identificar la asociación entre las competencias digitales y la resiliencia laboral; el estudio tendrá utilidad como antecedente para las posteriores investigaciones de los estudiantes de pregrado e inclusive de posgrado, como referencia teórica, metodológica, instrumento de cuestionario confiables, técnica validado por juicio de expertos y finalmente con la presente investigación se fortalece la línea de investigación de gestión pública.

La unidad de análisis, de la investigación vienen a ser los servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, y las variables de competencia digital y la resiliencia de los servidores y una población de 64 servidores públicos; la estructura de la tesis consta de seis capítulos en conformidad al método científico establecido por la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac: El Capítulo I desarrolla el planteamiento del problema. Contiene la descripción de la situación problemática, el enunciado del problema general, los problemas específicos, la justificación del estudio, la ubicación geográfica y la contextualización del tema en su realidad concreta. El Capítulo II presenta los objetivos de la investigación, las hipótesis formuladas y la operacionalización de las variables principales: competencias digitales y resiliencia en los servidores públicos. El Capítulo III aborda el marco teórico referencial. Este capítulo se organiza en tres apartados: antecedentes de investigaciones previas a nivel internacional, nacional y local; el desarrollo teórico relacionado con las variables de estudio; y el marco conceptual que define los términos clave utilizados a lo largo del trabajo. El Capítulo IV detalla la metodología empleada. Incluye el tipo y nivel de investigación, el diseño metodológico, los principios éticos que orientan el estudio, la descripción de la población y la muestra, los procedimientos aplicados, las técnicas e instrumentos para la recolección de información y el análisis estadístico utilizado para verificar las hipótesis. El Capítulo V muestra los resultados obtenidos y el análisis correspondiente, relacionando los hallazgos con los objetivos e hipótesis del estudio. El Capítulo VI presenta las conclusiones finales, las recomendaciones dirigidas a mejorar la situación estudiada, las fuentes bibliográficas utilizadas y los anexos que complementan el desarrollo del trabajo.



RESUMEN

La razón principal de la tesis fue determinar la relación de las competencias digitales con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira; se utilizó la metodología de investigación de tipo básico, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal, los informantes de la unidad de análisis estuvieron conformados por 64 servidores, técnica empleada ha sido la encuesta, el instrumento descrito es el cuestionario estructurado por 28 ítems de cinco escalas de Likert, siendo validado el instrumento de recolección de datos por tres juicios expertos; asimismo, se ha obtenido la fiabilidad y confiabilidad del contenido del cuestionario a través del estadístico de Alfa de Cronbach de 0.963; se ha logrado los siguientes resultados, 56.3% de los informantes perciben nivel medio con relación a las competencias digitales, en 35.9% de nivel alto y en un 7.8% en nivel baja., 56.3% de los servidores públicos perciben una actitud resiliente en su centro laboral, equivalente a nivel aceptable y 43.8% de los servidores públicos perciben ser de buena actitud de resiliencia laboral; además, se concluyó que las competencias digitales se relacionan con la resiliencia, en virtud de que el valor de $p_valor=0.000$ es menor a 0.05 (5%); siendo el nivel de significancia establecido de un nivel de confianza de 95% y se ha obtenido un coeficiente Rho de Spearman de 0,754, la relación entre ambas variables es significativa positiva de nivel alta; significa a cuanto más competencias digitales poseen los servidores públicos son más resilientes en adaptarse a los nuevos cambios laborales, con fines de brindar los servicios públicos de forma oportuna a los administrados a través de los medios digitales.

Palabras clave: competencias digitales, resiliencia laboral, comunicación audiovisual, flexibilidad.



ABSTRACT

The main reason for the thesis was to determine the relationship between digital skills and work resilience in the context of the Covid-19 epidemic of the servers of the District Municipality of Haquira; the basic type research methodology was used, correlational scope, non-experimental cross-sectional design, the informants of the analysis unit were made up of 64 servers, the technique used was the survey, the instrument described is the questionnaire structured by 28 items of five Likert scales, the data collection instrument being validated by three expert judgments; likewise, the reliability and reliability of the content of the questionnaire have been obtained through the Cronbach's Alpha statistic of 0.963; the following results have been achieved, 56.3% of the informants perceive a medium level in relation to digital skills, 35.9% of a high level and 7.8% of a low level., 56.3% of public servants perceive a resilient attitude in their workplace, equivalent to an acceptable level and 43.8% of public servants perceive a good attitude of work resilience; In addition, it was concluded that digital skills are related to resilience, since the value of $p_value = 0.000$ is less than 0.05 (5%); the level of significance established being a confidence level of 95% and a Spearman's Rho coefficient of 0.754 has been obtained, the relationship between both variables is positively significant at a high level; it means that the more digital skills public servants have, the more resilient they are in adapting to new work changes, in order to provide public services in a timely manner to those administered through digital means.

Keywords: *digital skills, work resilience, audiovisual communication, flexibility.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Las competencias digitales en la administración y el empleo público no logran ser eficientes si no se adaptan de manera coherente, conforme a lo señalado por González (2021). Asimismo, los estudios indican que el sector público contribuye, en promedio, hasta con un 50 % del PIB del sistema productivo. En este contexto, lo público desempeña un papel fundamental en el proceso de digitalización de la administración pública española, donde esta será protagonista de la recuperación social y económica tras la COVID-19 en las organizaciones del Estado.

La creciente digitalización de la economía, especialmente después de la pandemia de COVID-19, exige que los trabajadores posean competencias digitales avanzadas dentro de las organizaciones. En un país descentralizado como España, es necesario identificar el modelo de adquisición de habilidades digitales de los trabajadores. En este sentido, una de las principales limitaciones del estudio se relaciona con la falta de datos a nivel de las organizaciones públicas y privadas. Los datos a nivel municipal se presentan de forma agregada, y la brecha digital entre zonas rurales y urbanas se analiza según el tamaño del municipio, lo que impide identificar cuáles municipios españoles cuentan con más o menos usuarios con competencias digitales avanzadas (Ruiz y Gonzales, 2023).

De este modo, el 79 % de los empleados confirma que siempre navega, busca y filtra información en internet. De este porcentaje, solo el 64 % manifestó que guarda o almacena los datos o documentos requeridos. Además, un 77 % señala que comparte información con terceros como parte de sus actividades diarias, lo cual podría indicar que los empleados poseen competencias correspondientes a los niveles básico e intermedio, según la escala de habilidades digitales. Asimismo, se debe reforzar el conocimiento y uso de la ciberseguridad, porque en esta habilidad se evidenciaron mayores deficiencias. La tendencia observada fue que los trabajadores utilizan ocasionalmente aplicaciones o métodos para resguardar su información o proteger sus cuentas y accesos en distintas

plataformas. La formación continua en este ámbito garantiza un uso adecuado de la información y una correcta protección de los datos en las organizaciones (Correa *et al.*, 2023).

La deficiencia en competencias digitales dentro de las organizaciones gubernamentales afecta negativamente el desempeño de los servidores públicos y la atención a los usuarios. Por ello, se requiere implementar programas de capacitación tecnológica. Esta limitación es una debilidad administrativa que debe abordarse reforzando las habilidades del personal. Mientras tanto, otros países de Latinoamérica ya han avanzado en la digitalización gubernamental (León y Cárdenas, 2020).

Las publicaciones de León y Cárdenas (2020) señalan que la pandemia evidenció las grandes dificultades que enfrentan la mayoría de países de Latinoamérica para mantener sus funciones y servicios de manera digital. Conforme indica Delgado (2020), tras analizar la desigualdad durante la crisis sanitaria generada por la COVID-19, en el Perú se observa una recuperación progresiva a mediano plazo. Muchas personas comenzaron a trabajar de forma virtual sin tener conocimientos previos sobre el uso de tecnologías, a pesar de que el gobierno había emitido normas para controlar las aglomeraciones y promover el distanciamiento social.

Evidentemente, los resultados estadísticos confirmaron la existencia de una relación significativa entre las competencias digitales y el desempeño directivo. Esto se refleja en el coeficiente Rho de Spearman, cuya correlación fue de 0,163, con un valor p calculado de 0,000, a un nivel de significancia bilateral de 0,01. Este resultado indica que, si bien la relación es significativa, la correlación es muy baja (Ventosilla, 2022).

Durante el inicio de la pandemia por COVID-19, la Municipalidad Distrital de Haquira enfrentó múltiples limitaciones para mantener la continuidad de sus servicios públicos. Se evidenció una marcada carencia de competencias digitales en sus servidores, una infraestructura tecnológica insuficiente y la ausencia de programas de capacitación orientados al uso de plataformas virtuales. Como señalan García-Peñalvo *et al.* (2020), las instituciones públicas de América Latina no estaban preparadas para enfrentar una virtualización abrupta de sus funciones, lo que evidenció la debilidad estructural en sus competencias digitales institucionales. En el caso específico de Haquira, esta situación se agravó por la escasa experiencia en la implementación de herramientas para la atención



sincrónica y asincrónica, afectando las dimensiones informacionales, TIC y de comunicación audiovisual. Además, los trabajadores de áreas clave como Tesorería o Contabilidad se vieron forzados a asistir presencialmente a sus puestos, a pesar de las restricciones sanitarias, lo cual reafirma lo expuesto por Bernal (2021), quien advierte que en las entidades públicas periféricas el teletrabajo se implementó con lentitud y escasa planificación.

Si no se corrigen estas deficiencias, la Municipalidad seguirá enfrentando dificultades estructurales que limitarán su capacidad de adaptación frente a futuras crisis sanitarias, tecnológicas o sociales. La carencia de competencias digitales compromete no solo la eficiencia institucional, sino también la confianza del ciudadano en el aparato público. Según Martínez y Peña-López (2020), la brecha digital institucional amplía la desigualdad en el acceso a los servicios, especialmente en zonas rurales, donde los ciudadanos son cada vez más exigentes e informados. En este contexto, la resiliencia laboral entendida como la capacidad de adaptarse y recuperarse ante cambios disruptivos (Coutu, 2002) se debilita, afectando tanto al desempeño individual como colectivo. Sin intervención oportuna, la dimensión informacional seguirá siendo precaria, las TIC mal aprovechadas y la comunicación audiovisual ineficaz frente a un entorno ciudadano cada vez más digitalizado.

Ante este escenario, es imprescindible que la Municipalidad de Haquira implemente un programa sostenido de formación digital para sus servidores públicos, orientado al fortalecimiento de las tres dimensiones mencionadas. Tal como indica Redecker (2017), las competencias digitales deben concebirse como habilidades transversales necesarias para todo servidor público, en cualquier nivel de gobierno. Asimismo, se debe invertir en infraestructura tecnológica y en la creación de protocolos de atención digital que integren plataformas audiovisuales para mejorar la interacción con los ciudadanos. Como señala Sánchez-Torres (2021), la transformación digital del sector público no puede limitarse al acceso a internet o equipos, sino que debe ir acompañada de estrategias formativas, estabilidad laboral y gestión del conocimiento. Fortalecer la resiliencia institucional no solo contribuirá a una atención más eficaz, sino también a una gobernanza más inclusiva y preparada para futuras contingencias.

1.2 Enunciado del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se relaciona las competencias digitales con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida se relaciona la competencia informacional con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021?
- ¿En qué medida se relaciona la competencia de TIC con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021?
- ¿De qué manera se relaciona la competencia de comunicación audiovisual con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira?

1.3 Justificación de la investigación

Se justificó la formulación de la tesis en función de los objetivos y preguntas de investigación, considerando el tipo de estudio desarrollado por el pasante. De este modo, se contribuirá a llenar un vacío de conocimiento existente en la línea de investigación de gestión pública. Además, será posible conocer con mayor precisión el comportamiento de las variables y su relación, lo que permitirá proponer ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios. Es necesario resaltar que, de manera positiva y satisfactoria, se fortalecerán las bases de la investigación, lo cual justifica su valor teórico, conforme a lo establecido por Hernandez y Mendoza (2023).

La tesis aborda las variables competencias digitales y resiliencia laboral, analizando su relación en el contexto de la epidemia de COVID-19. El estudio se centra en los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira durante el año 2021 (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2023).



a) Valor teórico o de conocimiento

Con la publicación y divulgación de la tesis sobre competencias digitales y resiliencia laboral, se fortalecerá la línea de investigación en gestión pública, al adaptar conceptos tradicionalmente vinculados al ámbito privado como las competencias digitales y la resiliencia laboral al contexto municipal. En efecto, los resultados de la investigación contribuirán a llenar vacíos existentes en el conocimiento, fortaleciendo el enfoque de la transformación digital en la administración pública local (Sánchez, Torres, 2021).

b) Conveniencia

Con la formulación de la tesis se evidencia la utilidad de la investigación en el contexto de la sociedad de la transformación digital. A partir de los resultados sobre la relación entre las variables de competencias digitales y resiliencia laboral en el ámbito de la gestión municipal, se ampliará el cuerpo de conocimientos de la línea de investigación en gestión pública. Según Redecker (2017), el desarrollo de competencias digitales en los entornos institucionales no solo es una exigencia técnica, sino una condición para la innovación y la sostenibilidad organizacional. Asimismo, autores como Sánchez- (Alles M. , 2008)Torres (2021) destacan que la producción académica en el sector público debe orientarse a generar conocimiento útil, replicable y aplicable en diferentes escenarios administrativos. En ese sentido, los conocimientos generados por la presente investigación servirán como fuente de información secundaria y como antecedentes relevantes para futuras investigaciones desarrolladas por la comunidad académica.

c) Relevancia social

Con la definición conceptual de las variables competencias digitales y resiliencia laboral, así como de sus respectivas dimensiones e indicadores —informativa, tecnologías de la información y la comunicación, comunicación audiovisual, autoconocimiento, creatividad, capacidades, afrontamiento de dificultades y prácticas de concienciación—, la presente tesis aporta un marco útil para la gestión de recursos humanos en el sector público. En este sentido, los servidores públicos de municipalidades distritales, provinciales y de la Municipalidad Metropolitana de Lima podrán beneficiarse directamente de los hallazgos del estudio.

Según Cobo y Moravec (2011), el desarrollo de competencias digitales permite empoderar a los trabajadores en entornos cambiantes, promoviendo su adaptación y



participación activa en la transformación institucional. Asimismo, para autores como Siebert (2007), la resiliencia en contextos laborales es clave para fortalecer el bienestar, la eficiencia y la sostenibilidad de las organizaciones ante situaciones de crisis o incertidumbre. Por tanto, el estudio tiene una implicancia directa en la mejora del servicio público y en la calidad de atención ciudadana, al promover servidores más preparados, conscientes y capaces de adaptarse a los desafíos digitales contemporáneos.

d) Utilidad metodológica

Los resultados de esta investigación serán sometidos a un riguroso proceso de revisión y evaluación, en forma y en contenido, por los jurados evaluadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, antes de su publicación en el repositorio institucional. Además, la tesis incluirá el cuestionario de recolección de datos con indicadores validados y una consistencia interna fiable, medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Este instrumento metodológico no solo garantiza la fiabilidad del estudio, sino que podrá ser replicado y adaptado en futuras investigaciones realizadas por estudiantes de pregrado del sistema universitario. Como sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2021), el diseño de instrumentos válidos y confiables fortalece la rigurosidad científica de los estudios y facilita la continuidad de nuevas investigaciones sobre problemas similares.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivo general

Determinar la relación de las competencias digitales con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

2.1.2 Objetivos específicos

- Asociar la competencia informacional con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.
- Establecer la relación de la competencia de TIC con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.
- Conocer la relación de competencia de comunicación audiovisual con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

Las competencias digitales se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

2.2.2 Hipótesis específicas

- La competencia informacional se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.



- La competencia en las TIC se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.
- La competencia comunicación audiovisual se relaciona significativamente con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala Likert
V1: Competencias digitales Comprenden habilidades relacionadas con el uso de tecnologías de la información, la comunicación digital y los recursos audiovisuales (Llarráz, 2010, p.4).	Informacional	• Identificar las necesidades • Localizar la información • Analizar los resultados • Conservar • Comunicar	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre
	Tic	• Ciudadanía digital • Gestión de hardware software • Organizar hardware software • tratamiento de datos • Comunicación	
	Comunicación audiovisual	• Acceso • Comprensión • Creación	
V2: Resiliencia laboral Se manifiesta como una capacidad humana que involucra el conocimiento de uno mismo, el uso de la creatividad, la confianza en las propias habilidades, la actitud para enfrentar las dificultades y el desarrollo de una conciencia reflexiva en el entorno laboral (Arroyo, 2020, p. 117).	Autoconocimientos	• Fortalezas • Habilidades • Limitaciones • Defectos	1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre
	Creativas	• Capacidad • Consciente • Objetivos	
	Capacidades	• Logran • Trabajo en equipo • Generar cambios • Aprender y crecer	
	Asumen las dificultades	• Aceptación • Habito	
	Practican la concienciación		

CAPÍTULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Nivel internacional

El estudio de tesis realizado por Duran (2020), titulado “Competencia digital del profesorado universitario: diseño y validación de un instrumento para la certificación”, utilizó una metodología basada en el método deductivo, considerando 8 ejemplos de la investigación: crítico, positivista, interpretativo y heurístico, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo.

Como parte de sus conclusiones, se destaca que todos los modelos analizados coinciden en la presencia de dimensiones comunes en las competencias digitales, tanto técnicas como informacionales. Asimismo, se señala que “los modelos de competencias digitales coincidieron en la inclusión de competencias específicas como son la capacidad de explotar el potencial educativo de las Tecnologías de Información y Comunicación o la capacidad para innovar con la incorporación efectiva en los procesos de enseñanza” (Durán, 2020, p. 102).

La investigación de tesis realizada por Barreiro (2020), titulada “Resiliencia y consumo intensivo de alcohol en jóvenes entre 19 y 25 años”, guarda relación con la presente tesis. El estudio se desarrolló con una muestra de 200 jóvenes de Madrid, bajo una metodología de tipo analítico, con un diseño no experimental y transversal. Entre las conclusiones más relevantes se señala que existe una relación entre ambas variables, y además se confirma que la resiliencia actúa como un factor que puede predecir el consumo excesivo de alcohol. Estos hallazgos ofrecen aportes importantes para el diseño de intervenciones (p. 30).

Se analizó el nivel de competencias digitales avanzadas en la población española durante el periodo 2015–2021, considerando factores socioeconómicos y geográficos. Los autores concluyeron que la pandemia aceleró la necesidad de fortalecer dichas competencias en el sector público, especialmente en contextos

locales con baja conectividad y escasa formación digital, lo cual se traduce en desigualdades en la calidad del servicio brindado por las instituciones. “La brecha digital en competencias avanzadas persiste especialmente en municipios pequeños, lo que limita la eficacia de los servicios públicos en contextos de transformación digital” (Ruiz y Gonzales, 2023, p. 18).

Se realizaron un estudio en Ciudad de México para evaluar el desarrollo de competencias digitales durante la implementación del teletrabajo en el sector público. Concluyeron que la falta de formación previa y la escasa experiencia en plataformas virtuales afectaron significativamente el desempeño de los trabajadores. Se destacó la importancia de políticas institucionales que promuevan la resiliencia laboral mediante la capacitación continua. “La transición digital inesperada obligó a los trabajadores públicos a desarrollar habilidades digitales y resilientes de forma improvisada, lo que evidenció una necesidad estructural de formación profesional” (Narváez *et al.*, 2023, p. 94).

En un estudio comparativo desarrollado por Brandt y Göbel (2022) en Alemania, se investigó la resiliencia laboral en empleados del sector público durante la pandemia. Los resultados mostraron que la resiliencia organizacional estuvo mediada por el nivel de competencias digitales de los trabajadores, destacando que aquellos con mayor dominio tecnológico presentaron mayor capacidad de adaptación y menor afectación emocional. “Las competencias digitales funcionaron como un amortiguador de estrés, facilitando la resiliencia individual y colectiva frente a las presiones del trabajo remoto en contextos de incertidumbre” (Brandt y Göbel, 2022, p. 9).

b) Nivel nacional

El estudio de tesis “Las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Haquira, 2021”, empleó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 238 trabajadores, tanto varones como mujeres. El autor concluyó que existe una correlación significativa entre las competencias digitales de los trabajadores y la gestión administrativa, señalando que: Se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, que sí hay correlación entre las competencias digitales de los



trabajadores y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Haquira. Los valores de las variables superan el 50 %, lo que demuestra que sí hay relación entre ellas (Pérez, 2020, p. 46).

La investigación titulada “Resiliencia y funcionalidad familiar en estudiantes de 3.º y 4.º año de secundaria con bajo rendimiento académico de la Institución Educativa 7057 Soberana Orden Militar de Malta, Villa María del Triunfo – 2016”, fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Aplicada a una muestra de 30 estudiantes, concluyó que: Existe relación moderada y significativa entre el nivel de resiliencia y el grado de funcionalidad familiar de los estudiantes del 3.º y 4.º año de secundaria con bajo rendimiento académico. Chi-cuadrado = 18.13, gl = 6, p-valor: 0.000. Rho de Spearman = 0.389 (Cuadros, 2020, p. 75).

El estudio titulado “La resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018”, bajo un diseño de nivel descriptivo y correlacional. La muestra fue de 46 trabajadores, y se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Entre sus hallazgos se destaca que: La resiliencia impacta positivamente en los factores individuales de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco. Esto se asume por los valores de $p < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna. El nivel de correlación hallado fue 0.586 (Carreón, 2019, p. 64).

3.2 Marco teórico

3.2.1 Definición teórica de competencia laboral

La definición teórica de las competencias de un trabajador en una organización se entiende como un conjunto de enunciados interrelacionados que definen, describen, relacionan y explican fenómenos de interés, conforme lo señala Christis (1988). Un elemento importante en la estructura interna de la organización es la capacidad del personal, entendida como el aporte que cada individuo puede ofrecer para alcanzar los objetivos institucionales. Históricamente, las empresas han enfocado esa capacidad en aspectos puntuales, sobre todo en el nivel de esfuerzo que se aplica en el trabajo. Sin embargo, el esfuerzo que una persona



despliega dentro de la organización depende en gran medida de las reglas establecidas, las cuales, por lo general, se basan en criterios ampliamente difundidos y aceptados.

3.2.2 Enfoque de competencia laboral

Conforme refiere el autor (Escobar, 2014). McClelland establece los enfoques de competencias que se encuentran hoy en el mercado laboral, así como identificación con la compañía, autoconfianza, búsqueda de información, tecnologías, orientación al cliente, comunicación audiovisual, flexibilidad y liderazgo; fruto de la investigación de McBer (HayGroup/McBer), la consultora fundada por David McClelland; asimismo, cada competencia tiene un determinado número de niveles que reflejan conductas observables, así como son:

- Se refieren a cualidades personales estables de los trabajadores dentro de una organización y tienen una visión a largo plazo.
- Se manifiestan en conductas que pueden ser reconocidas con facilidad a través de la observación o entrevistas, lo que permite medirlas con precisión.
- En un entorno donde prima el criterio financiero, estas competencias permiten evaluar mejoras en los resultados gracias a una mejor correspondencia entre las habilidades personales y las exigencias del cargo.

3.2.3 Definición teórica de la competencia tecnológica

Las organizaciones que brindan actividades económicas terciarias, como los bancos, hospitales y universidades, son espacios donde los trabajadores emplean sus habilidades en función de las funcionalidades de maquinarias y equipos, con el objetivo de generar valor a través de los servicios prestados. Según Jones (2013), la teoría de la complejidad técnica de Joan Woodward se enfoca en cómo la tecnología influye en la elección de la estructura organizacional. Asimismo, la teoría de Charles Perrow distingue entre tareas rutinarias y complejas, considerando cómo la complejidad de estas impacta en el diseño estructural. Por su parte, James Thompson plantea una visión centrada en la interdependencia de las tareas, donde personas y funciones se especializan conjuntamente.

En este contexto, la tecnología mediadora se basa en la interdependencia de tareas compartidas dentro de una organización, lo que implica que cada unidad ya sea

una persona, un equipo o un departamento contribuye de manera independiente al desempeño global. A medida que la tecnología de la información adquiere mayor relevancia para coordinar estas actividades, las organizaciones en red permiten que los departamentos operen con mayor autonomía.

La tecnología de enlace, en cambio, se caracteriza por un proceso secuencial de trabajo en el que las actividades de insumo, conversión y resultado deben ejecutarse en serie. Finalmente, la tecnología intensiva, según Thompson, representa un proceso de trabajo en el que estas actividades son inseparables, lo cual refleja una alta interdependencia recíproca entre personas y tareas. En efecto, esta última tipología se alinea con las competencias digitales tratadas en esta tesis, al reflejar entornos laborales donde la colaboración y la conectividad digital resultan esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales.

3.2.4 Definición de competencias

Las propuestas conceptuales de Gutiérrez (2016) “Las competencias son comportamientos críticos o claves, (Conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores, comportamientos y en general, atributos personales que se relacionan de forma causal más directamente con un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones o responsabilidades)” (p. 2). En tal sentido podemos decir que una competencia es una característica personal que diferencia a unas personas de otras, estas características son las que los convierten en más competentes que otros.

De esa manera Arroyo (2017) indica que “La competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada; la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo más es una capacidad real y demostrada” (p. 14); asimismo, las competencias son comportamientos observables que demuestran la interiorización y aplicación de unos valores, actitudes, conocimientos y habilidades, que a través de una medición pueden predecir una gestión, un desempeño y unos resultados, dentro de un contexto laboral.



Arroyo (2017) indica que la competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (p.14); asimismo, el autor Gutiérrez (2016) las competencias son comportamientos críticos o claves, (Conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, valores, comportamientos y en general, atributos personales).

En seguida se precisa los fundamentos de los autores como Franklin y Kriege (2011) “Las competencias integran conocimientos, habilidades y destrezas cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutorias que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales, de carácter social, laboral, comunitario y axiológico” (p.429), es así que Los conocimientos son saberes que se acreditan mediante la presentación de un título o diploma certificado por una entidad acreditada, las habilidades son capacidades para desempeñar un rol, una ocupación, una actividad. La aptitud está relacionada con la capacidad de desempeñar una función determinada. La actitud es la predisposición, la motivación y el comportamiento mismo que muestra el individuo en relación con la tarea a desempeñar.

3.2.4.1 Elementos de competencia

Gutiérrez (2016) sostiene que la resiliencia se apoya en la interacción de tres factores: la persona, su campo de especialización y el entorno. Esta se expresa en la habilidad para afrontar la realidad, componiendo de manera adecuada los distintos saberes y competencias personales. (p. 03)

Los elementos de la competencia están relacionados con las habilidades que tiene una persona, así como con las destrezas y de los conocimientos técnicos y más operativas que una persona cuenta para poder desarrollar las actividades en que se le encomienda.

3.2.4.2 Clasificación de las competencias

Las competencias se clasifican como expresa Gutiérrez (2016) “Se habla de las competencias laborales, profesionales, científicas ciencias

naturales y sociales, ciudadanas, y de unas competencias básicas comunicativas, matemáticas, cimientos que deben estar ahí desde la etapa de formación más temprana, evolucionar a lo largo de la vida” (p. 04). Entre las competencias se distingue las siguientes características:

- a) Competencias laborales: Son el conjunto de saberes, destrezas y actitudes que se ponen en práctica en contextos del ámbito productivo. Incluyen las competencias profesionales, las cuales permiten un desempeño flexible, creativo y eficaz en un área específica, promoviendo el desarrollo constante del ser, del saber y del hacer.
- b) Competencias científicas: Los estándares en ciencias naturales y sociales buscan desarrollar habilidades y actitudes científicas necesarias para explorar fenómenos, analizar situaciones, observar con atención y recolectar información de manera sistemática.
- c) Competencias ciudadanas: Se refieren al conjunto integrado de conocimientos, habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que permiten a las personas participar activamente y de forma responsable en una sociedad democrática.
- d) Competencias profesionales integrales: El modelo de competencias profesionales integrales establece tres niveles, las competencias básicas, las genéricas y las específicas; donde las competencias básicas Son habilidades intelectuales necesarias para aprender una profesión. Las competencias genéricas comprenden la comunicación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la organización. Las competencias específicas corresponden al ejercicio profesional y están relacionadas con situaciones concretas de ejecución.

3.2.4.3 Gestión por competencias

La gestión por competencias, según lo indicado por Franklin y Kriege (2011), “facilita la administración del conocimiento y las habilidades de las personas, considerando a éstas como actores y colaboradores del

cambio y la innovación organizacional” (p. 430). A continuación, se presentan algunas formas de gestión por competencias:

- a) Ocupaciones: Se entienden como el conjunto de actividades que generan valor dentro de un proceso productivo. Estas funciones tienen un carácter dinámico, en virtud de que reflejan en cada momento las acciones que se desarrollan en la organización.
- b) Instrumentos: Son herramientas para aplicar la gestión por competencias. Incluyen el directorio de ocupaciones, el registro de competencias, la evaluación en la selección de personal, la medición del desempeño a nivel individual, grupal y organizacional, la capacitación y la asignación de incentivos según las competencias.

3.2.5 Competencias digitales

Las competencias digitales como indica Cobo y Moravec (2011) juega un papel estratégico en la formación de las personas que labora, por ello que las competencias digitales requieren ser estimuladas a través de las experiencias más prácticas donde maneja las funcionalidades instrumentales de un software o dispositivo. Según Llarraz (2010), “son competencias informales, tic, y el uso de recursos audiovisuales” (p. 4), en seguida se presenta las competencias digitales:

3.2.5.1 Competencias Informacional

Estas competencias de informacional son capacitadas con frecuencia y se enseña información digital, con la capacitación de competencia informal se consigue articular la insuficiencia de información, identificarla, analizar, organizarla transformarla en conocimiento y se comunica de manera adecuada.

- Reconocer las necesidades de información: Consiste en definir el problema e identificar la información útil y relevante.
- Encontrar la información: Implica seleccionar, acceder y evaluar fuentes para ubicar la información adecuada.
- Evaluar los resultados: Supone analizar la información considerando su cantidad, calidad y pertinencia.



- Conservar: Se refiere a gestionar, registrar, clasificar, almacenar y organizar la información.
- Construir: Involucra integrar, sistematizar, comparar y contrastar la información.
- Comunicar: Significa compartir y difundir el conocimiento generado, respetando principios éticos (Llarráz. 2010).

3.2.5.2 Competencias Tic

Hacen referencia a la habilidad para manejar información en diversos formatos, aplicando conocimientos técnicos para organizar y gestionar contenidos digitales en distintos entornos. Entre las competencias más representativas se encuentran:

- Ciudadanía digital: Implica comprender el uso responsable de la tecnología, así como construir y mantener una identidad digital coherente y ética.
- Manejo de hardware y software: Consiste en utilizar herramientas tecnológicas básicas, organizando y controlando dispositivos y programas tanto para actividades en línea como fuera de línea.
- Gestión de datos en distintos formatos: Se trata de organizar y presentar información en diferentes formas, como texto, números, gráficos o archivos de audio.
- Comunicación digital: Involucra establecer vínculos y compartir información siguiendo normas propias de la comunicación en red, fortaleciendo así las relaciones tanto dentro como fuera de una organización (Llarráz. 2010).

3.2.5.3 Competencias Comunicación audiovisual

Esta competencia, como parte del dominio digital, se compone de tres aspectos fundamentales:

- Acceso: Se refiere a la capacidad de recuperar, guardar y gestionar información audiovisual de forma eficiente.
- Comprensión: Implica interpretar los lenguajes, códigos y técnicas utilizadas en los medios audiovisuales, comprendiendo sus significados y estructuras.

- Creación: Consiste en elaborar contenidos multimedia con intención comunicativa, tomando en cuenta principios éticos, derechos y responsabilidades, con el fin de transmitir mensajes claros y con propósito (Llarráz. 2010).

3.2.6 Los tres diccionarios en gestión por competencias

Como define Alles (2015) “En la definición del modelo de competencias y para su posterior aplicación práctica se recomienda la elaboración de los siguientes tres diccionarios, que hemos denominado Trilogía” (p. 59)

a) Competencias cardinales

Son las habilidades fundamentales que deben tener todos los miembros de la organización. Representan valores y principios alineados con la estrategia institucional, y cada trabajador debe demostrarlas en algún nivel.

b) Competencias específicas gerenciales

Corresponden a habilidades requeridas para quienes asumen funciones de liderazgo o supervisión. En organizaciones grandes, estas competencias pueden dividirse entre los altos directivos y los responsables de otras áreas de conducción.

c) Competencias específicas por área

Están relacionadas con los conocimientos y habilidades propios de cada departamento o sector dentro de la organización, como ventas, producción o administración, según las funciones que cada uno requiere.

3.2.7 Relación entre conocimientos y competencias

Así como expresa Alles (2015) los conocimientos y las competencias son indispensables para desempeñar cualquier trabajo. Sin embargo, la relación entre ambos es distinta. Los conocimientos forman la base para ejecutar una tarea; sin ellos, no se podría cumplir adecuadamente con una función asignada. Pero lograr un desempeño exitoso depende de contar con las competencias necesarias para aplicarlos de manera efectiva.

- #### a) Competencias:
- Se relaciona con la competencia de acuerdo que genera el comportamiento exitoso.

- b) Conocimientos: Son los saberes esenciales que sustentan el desarrollo de cualquier actividad.

3.2.8 Modelos de competencias

Como manifiesta Alles (2008), “estos modelos permiten evaluar tanto las competencias de las personas como la adecuación al puesto” (p. 502), Se describe los principales enfoques:

- a) Evaluación del desempeño

Durante las evaluaciones periódicas del desempeño de manera anual u otra frecuencia establecida es recomendable incluir una valoración de competencias, además del cumplimiento de objetivos. Esta evaluación debe considerar tres perspectivas distintas.

- b) Retroalimentación 360°

Consiste en recoger opiniones de diferentes niveles dentro de la organización, e incluso de personas externas como clientes o proveedores. Incluye la autoevaluación del trabajador y las valoraciones de sus superiores, colegas y subordinados.

- c) Retroalimentación 180°

Es una versión más sencilla que omite la opinión de los subordinados. Se aplica en entornos donde no existen jerarquías claras o no se considera conveniente involucrar a todos los niveles, como en estudios profesionales o empresas dirigidas por socios.

- d) Método del Assessment Center (ACM):

Este método evalúa competencias en momentos específicos para conocer el nivel de desarrollo de las personas. Puede aplicarse al iniciar un modelo de Gestión por Competencias, al planificar el desarrollo profesional o para seleccionar candidatos en programas de sucesión o crecimiento dentro de la organización.

3.2.9 La escuela de la teoría de sistemas

Anzola (2018), “uno de los principales aportes de la teoría de sistemas es haber generado una comprensión más estructurada sobre cómo interactúan las partes dentro de un sistema. Esta teoría se centra en analizar las conexiones, la compatibilidad, los efectos mutuos entre componentes, y cómo se relacionan con

los objetivos generales del sistema y sus usuarios” (p. 12). Los siguientes postulados de la escuela de teoría de sistemas:

- a) Un sistema está formado por elementos que dependen unos de otros y que funcionan con un objetivo común.
- b) La estructura es el conjunto de relaciones organizadas entre las partes y el sistema completo.
- c) Cada parte tiene características internas que vienen de su propia naturaleza y características externas que dependen del lugar que ocupa en el sistema.
- d) Si las características internas de una parte son más complejas que su relación con el resto, estas tienen más peso. Si ocurre lo contrario, el sistema influye más.
- e) A mayor complejidad del sistema, su funcionamiento se explica más por su estructura que por las cualidades individuales de sus partes.

3.2.10 Definición teórica de la resiliencia laboral

Los autores Quijano y Alcívar (2019) establece la resiliencia o capacidad de superar los eventos adversos, y ser capaz de tener un desarrollo exitoso a pesar de circunstancias muy adversas (muerte de los padres, guerras, graves traumas, entre otros), ha cobrado un gran interés en los últimos años y poco a poco se va convirtiendo en un término muy popular; asimismo, expresa un complejo constructo conceptual desarrollado originalmente en el ámbito de la psicología y adoptado por la sociología, que llega también a las ciencias políticas y a las educativas y que irremediamente ganará pronto la atención en educación médica, conforme afirma el autor Bosch (2012).

Conforme señalan los autores Gómez *et al.* (2022) la resiliencia es un término que se usa comúnmente en la actualidad, aunque se considera con moderación, para describir la capacidad de un individuo o grupo para adaptarse a amenazas o desafíos, que pueden ocasionar resultados negativos como eventos naturales, fenómenos físicos, pandemias y guerra, o sucesos del día a día como relacionarse con un colega problemático en una organización.

En efecto los autores Ortunio y Guevara (2016) describe la teoría de la resiliencia de Block y Block, como la capacidad dinámica de un individuo para modificar su



nivel modal del control del ego, en una u otra dirección, como una función de las características de la demanda del ambiente; Asimismo se espera, que la persona con “ego-Resiliencia” funcione mejor en circunstancias nuevas, cambiantes y/o irresolubles, y tendría la habilidad para adaptarse exitosamente a las contingencias ambientales cambiantes.

3.2.11 Definición del enfoque de resiliencia laboral

Para el autor Jiménez y Arguedas (2004) el enfoque de resiliencia plantea que una persona es resiliente si tiene una actitud de vivir situaciones adversas sin dañarse, si puede preservar la integridad en circunstancias difíciles y reaccionar positivamente, desarrollándose en medio de las dificultades según los autores (Wolin y Wolin 1993); además, la resiliencia o capacidad para minimizar los efectos negativos de la adversidad y maximizar los positivos, está determinada por múltiples factores. De acuerdo con Werner y Smith (2001), resulta de una interacción entre factores protectores, tanto inherentes al individuo como externos y los riesgos que se dan en la vida de las personas.

3.2.12 Definición de resiliencia

Cruz (2021) es la “capacidad de recuperarse de las adversidades de la vida, los eventos estresantes y las situaciones emocionalmente agotadores. La resiliencia permite a las personas crecer, sanar y superar. La resiliencia es la clave superar cualquier situación difícil y vivir vida mejor” (p. 6).

Resistencia, resiliencia, resistente se refiere a la capacidad de: arreglarse bien cuando hay alteraciones profundas; mantener una buena salud y energía cuando alguien está sometido a presión constante; recuperarse fácilmente de los contratiempos; superar las adversidades; cambiar de estilo de vida y de trabajo cuando no es posible mantener los actuales y hacer todo lo anterior sin actuar de una manera dañina o disfuncional. Siebert (2007) “La resiliencia es una habilidad esencial en cualquier ámbito laboral como en empresas, negocios familiares, agencias públicas, servicios profesionales y trabajadores autónomos, especialmente en el momento de confusión” (p. 18).

Como indica Jordi (2008) se refiere a la capacidad de las personas, los grupos y las comunidades para enfrentarse, sobreponerse y salir transformados ante las

adversidades. Cuando nos encontramos con situaciones que parecen no tener salida, la resiliencia nos invita a desbloquear la mirada paralizada, dar vuelta atrás del callejón sin salida y encontrar nuevos caminos, nuevas posibilidades. Consiste en reanimar lo que creemos acabado, sortear aquello que parecía que no se podía rehuir. Redescubrir aquello extraordinario que todas las personas poseemos.

3.2.13 Importancia de resiliencia

Según el autor Cruz (2021) “La resiliencia es crucial, porque es uno de los principales factores que determinan el disfrute, la realización y el crecimiento a lo largo de la vida. Por lo tanto, la resiliencia es esencial para vivir la vida de la mejor manera posible” (p. 6); algunas adversidades más comunes que enfrente es: a) Cambio de carrera, b) Ambiente de trabajo estresante, c) Divorcio; d) Muerte de un ser querido; e) Problemas financieros y f) Conmover.

3.2.14 Componentes de resiliencia

Arroyo (2020) explica que la resiliencia es la capacidad de adaptarse con flexibilidad ante situaciones extremas y superarlas. En psicología, se considera que esta habilidad permite enfrentar crisis o experiencias traumáticas y, a partir de ellas, fortalecerse y continuar con mayor seguridad persona (p. 171).

La resiliencia es la capacidad de reorganizar los recursos personales para adaptarse a nuevas situaciones y necesidades. Las personas resilientes logran recuperarse de las dificultades que enfrentan y, además, aprovechan esas experiencias para fortalecerse y crecer. No ven la vida como algo duro, sino como un conjunto de momentos difíciles que pueden superarse. Suelen destacarse por mantener una actitud positiva incluso en medio de la adversidad. Estas personas se caracterizan por lo siguiente:

- a) Tienen claro quiénes son y qué pueden hacer. Conocen sus fortalezas y debilidades, lo que les permite trazarse metas realistas y actuar con seguridad. Este autoconocimiento les ayuda a enfrentar retos con mayor claridad.
- b) Son creativas. No intentan recuperar lo perdido tal como era, sino que transforman la experiencia en algo nuevo y valioso. Aprenden de los tropiezos y los convierten en oportunidades.
- c) Confían en sí mismas. Al tener conciencia de sus capacidades, mantienen el foco en sus metas y trabajan con seguridad. Aunque son independientes, también saben cuándo es necesario pedir apoyo y trabajar en equipo.



- d) Aprenden de los momentos difíciles. No se quedan estancadas en el dolor. Asumen las crisis como momentos que pueden generar cambios y aprendizajes importantes para seguir adelante.
- e) Viven el presente. Suelen practicar, aunque sin llamarlo así, la atención plena. No se quedan en el pasado ni se angustian por el futuro. Aceptan lo que viven y sacan lo mejor de cada experiencia.
- f) Son realistas, pero optimistas. Analizan su situación con objetividad, reconociendo sus recursos y límites, pero siempre con una mirada positiva hacia el futuro.
- g) Cuidan sus relaciones. Se rodean de personas con buena actitud y evitan a quienes solo aportan negatividad. Saben que contar con una red de apoyo es fundamental.
- h) No buscan controlar todo, solo sus emociones. Saben que no siempre se puede cambiar la realidad, pero sí pueden trabajar en cómo reaccionan frente a ella.
- i) Se adaptan al cambio. Aunque tengan metas claras, están abiertas a modificar sus planes cuando es necesario. No se aferran a una sola manera de hacer las cosas.
- j) Son perseverantes. No abandonan sus propósitos fácilmente. Aunque sean flexibles, mantienen su determinación para lograr lo que se proponen.
- k) Utilizan el humor para afrontar las dificultades. Son capaces de reír incluso en momentos difíciles, lo cual les ayuda a aliviar tensiones y seguir adelante.
- l) Buscan apoyo cuando lo necesitan. Reconocen el valor de la ayuda de otras personas y no dudan en pedirla, incluso en acudir a profesionales si lo consideran necesario.

3.2.15 De la resiliencia a la resiliencia efectiva

Define y propone el autor Peralt (2021) “vivimos sometidos a elevados de presión y a cambio continuos, que son más veloces que nunca, por lo que resulta provechoso aprender a vivir con una actitud positiva y capacidad de adaptación” (p. 04). Por ello que la resiliencia se ha convertido en una habilidad esencial para la vida laboral y personal. Se entiende que la resiliencia es la capacidad de hacer frente a la adversidad, saliendo fortalecido de la situación con un crecimiento personal añadido y con una mayor capacidad para hacer frente en el futuro. En tal caso se entiende por resiliencia es resistencia, es recuperación, pero además es crecimiento.



Lo cierto es que todos tenemos mucha más capacidad de las que imaginamos para superar obstáculos. El grado de resiliencia de cada persona está relacionado con su personalidad. El desarrollo de la resiliencia es un camino personal que conlleva cambios en nuestras creencias, actitudes y comportamiento. Por tanto, es un camino de auto liderazgo por que influyen en nuestros pensamientos, emociones y acciones.

3.2.16 La creciente importancia de ser resiliente

De acuerdo Peralt (2021) “Resiliencia e ilusión ante la incertidumbre, donde expone, a la vez que muestra su lado más vulnerable, que está pasando un momento complicado”; la resiliencia es la capacidad de afrontar situaciones difíciles y prepararse con anticipación para responder de forma adecuada. Exige planificación, esfuerzo y una actitud flexible ante los cambios. En la actualidad se vive en un contexto marcado por transformaciones rápidas y sucesos inesperados que generan altos niveles de estrés, como atentados o crisis sanitarias, entre ellas la COVID-19. En este escenario, la resiliencia y la adaptación al cambio se reconocen como habilidades clave para enfrentar los retos actuales y futuros.

3.2.17 La adicción a la inercia

Conforme a Peralt (2021) “Estamos en una era en la que la necesidad de cambiar y adaptarnos rápidamente al entorno es cada vez mayor, por una parte, el modelo de laborar ya no es estable y va a exigirnos” (p. 17). El modelo tradicional de trabajo ha dejado de ser estable y plantea la necesidad de reinventarse profesionalmente varias veces a lo largo de la vida laboral, la cual podría prolongarse entre cinco y diez años más allá de los 65 años. Algunas organizaciones se mantienen en la inercia, sin cambiar ni innovar al ritmo necesario. A nivel personal, es importante aceptar que el cambio es parte de la vida, y que, al fortalecer la resiliencia, se mejora la capacidad de afrontarlo. La resiliencia efectiva se vincula al locus interno, que implica asumir responsabilidad frente a la adversidad, a diferencia del locus externo.

Además, es importante contar con recursos y habilidades que permitan actuar con eficacia y dar lo mejor de uno mismo. La resiliencia, en el entorno laboral, se entiende como una capacidad que ayuda a manejar adecuadamente el estrés generado por jornadas intensas, viajes frecuentes, agendas recargadas, retos

exigentes o situaciones imprevistas. Esta competencia también facilita la adaptación constante a los cambios del entorno profesional. A su vez, cuando los trabajadores desarrollan resiliencia, las organizaciones se vuelven más ágiles, eficientes y sostenibles.

3.3 Maco conceptual

a) Actitud

Liebert y Neale (1984) define como disposición relativamente duradera hacia cualquier característica de una persona, lugar o cosa.

b) Aprendizaje

Gagné (1965) sostiene que el aprendizaje implica un cambio en la capacidad o disposición de una persona, el cual se mantiene en el tiempo y no se debe únicamente al desarrollo natural o al crecimiento físico.

c) Comunicación

Martínez y Nosnik (1988) definen a la comunicación organizacional como el proceso mediante el cual un individuo, o una de las sub partes de la organización, se pone en contacto con otro individuo o sub parte.

d) Capacidad

Sen (1993) define como la habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones; la capacidad representa, en definitiva, las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer.

e) Comprensión

Gray (1958) plantea que comprender consiste en construir significado a partir de un texto, esto se logra al captar las ideas principales y conectarlas con los conocimientos previos del lector.

f) Información

La información es el conjunto de datos, procesados y ordenados para su comprensión, que aportan nuevos conocimientos. Puede ser a un individuo o sistema y sobre un asunto, materia, fenómeno o ente determinado.

g) Fortalezas

Linley (2008) define como la capacidad preexistente de comportarse, pensar y sentir que es auténtica y energizante para la persona y permite un funcionamiento, desarrollo y rendimiento óptimos.

h) Habilidades

Petrovski (1976), define que las habilidades es el dominio de un complejo sistema de acciones psíquicas y prácticas necesarias para la regulación racional de la actividad con la ayuda de los conocimientos y hábitos que la persona posee.

i) Hábito

Perrenod (1996) define el hábito como un conjunto de costumbres, formas y maneras de percibir, sentir, juzgar, actuar y pensar de una persona.

j) Manejo de crisis

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto, y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco de la organización.

k) Objetivo

Briones (2003) define al objetivo como aquellas metas específicas que se deben alcanzar para poder responder a una pregunta de investigación y que orientan el desarrollo de la investigación.

l) Pensamiento Analítico

Capacidad para comprender una situación, identificar sus partes y organizarlas sistemáticamente, a fin de determinar sus interrelaciones y establecer prioridades para actuar.

m) Responsabilidad

Capacidad para encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza y en la obtención de buenos resultados. Capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad.

n) Trabajo en equipo

Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales.

o) Toma de decisiones

Capacidad para analizar diversas variantes u opciones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos organizacionales.



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Los estudios y fundamentos propuesta por Sánchez (2019) de una investigación básica donde es “la ciencia básica es la ciencia que se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principales fundamentos de la realidad por sí misma” (p. 4), de la misma manera con la propuesta de Vara - Horna (2015) “presenta tipo tradicional de investigación como investigación básica en el cual generar conocimiento fruto de la relación entre variables o constructos, diagnostica alguna realidad empresarial, prueba y adapta teorías” (p. 263). En adelante se detallan las proposiciones específicas de una investigación básica:

El presente estudio fue de tipo básico y nivel correlacional. Su propósito fue generar conocimiento desde el marco teórico y determinar la relación entre las variables en estudio. La variable resiliencia ha recibido poca atención en el sector público, por lo que se analizó su vínculo con las competencias digitales para identificar si existe o no una relación significativa.

4.1.2 Nivel de investigación

En la presente investigación Hernández y Mendoza (2023) se ha considerado nivel de investigación correlacional, donde se busca asociar las variables, para lo cual se ha diseñado cuestionario para cada variable en este caso para la variable de competencias digitales y la resiliencia, por tanto, se busca asociación entre competencias digitales y la resiliencia de los servidores

4.2 Diseño de la investigación

Los argumentos de los autores como Hernández y Mendoza (2023) manifiesta que son “el diseño no experimental, transversal y correlacional” (p. 151). En el cual la investigación se ha adecuado, esto por el mismo hecho que no se manipularon ninguna de las variables, y los datos que se obtuvieron se realizaron en un solo momento. Es de allí que la investigación es de no experimental de corte transversal. En esta parte de la investigación



se ha propuesto una investigación de nivel correlacional con propósito no experimental lo que es su fin no aplicativo solo se busca la relaciones o la asocian de las variables de investigación.

4.3 Descripción ética de la investigación

En este trabajo de tesis, se consideraron los principios éticos en cada una de las fases del estudio. Se respetaron los códigos de ética y las normativas que regulan la correcta ejecución de investigaciones académicas. De esta forma, se garantizó una adecuada gestión de la información, cuidando la confidencialidad de los datos y reconociendo adecuadamente las fuentes utilizadas.

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

La población de estudio son los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el punto de partida y llegada para realizar trabajo de campo son los servidores de la municipalidad. Un total de 64 servidores. Según el reporte de recursos humanos.

Fuentes et al. (2020)“corresponde conjunto de individuos que tiene o comparten características comunes para un estudio” (p. 63), a continuación, se presenta la población de investigación:

Tabla 2
Servidores públicos de la municipalidad

Grupos ocupacionales	N° de servidores
Funcionarios	6
CAS administrativo	15
Nombrado	1
Permanentes	3
Otras modalidades de contratación	39
Total	64

Nota: Reporte de personal emitido por el Jede de Recursos Humanos de la municipalidad 2021



4.4.2 Muestra

Salazar y Del castillo (2018) “es un conjunto de elementos seleccionados de una población de acuerdo a un plan de muestra, para obtener conclusiones que puede ser exclusivas hacia toda la población” (p.13).

Muestreo no probabilístico: Zamora (2021) “muestreo no probabilístico por convención” (p. 106). Se realizará la encuesta a toda la población de servidores por que la cantidad de población es poco considerable para sacar muestra con una fórmula de cálculo numérico. En este caso la muestra es 64 servidores.

4.5 Procedimiento

En esta parte del estudio. Los procedimientos se respetaron, las etapas de investigación estarán realizando de acuerdo al cronograma de investigación, de acuerdo a las etapas de estudio, de esa manera se garantiza la confiabilidad y credibilidades del estudio, es más se va evidenciar los actuados para poder sustentar y presentar en el informe de tesis.

4.6 Técnicas e instrumentos

4.6.1 Técnica

Según Torres (2010) Indica que “la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. En la presente investigación se ha utilizado la técnica de encuesta.

4.6.2 Instrumento

El instrumento se cuestiona con formato de escala likert, así como indica Hernández y Mendoza (2023), “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir el grado de acuerdo o desacuerdo del respondiente en tres, cinco o siete categorías jerarquizadas de mayor a menor o viceversa” (p. 274).

El instrumento de cuestionario permitió recoger datos primarios, de esa manera se pudo recoger datos para después procesar los datos y sacar información.



4.7 Estadístico de estadístico

Según el estudio propone según Zamora (2021) los estadísticos para probar son los siguientes:

- a) El estadístico de prueba de hipótesis: se procesará con los estadísticos correlación de Pearson y rho de Spearman.

Tabla 3

Correlación de Rho Spearman

Prueba estadística de Rho de Spearman – Rangos o nivel de correlación	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Martínez y Campos (2015).

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 Datos generales

a) Análisis sobre género de los servidores

Tabla 4

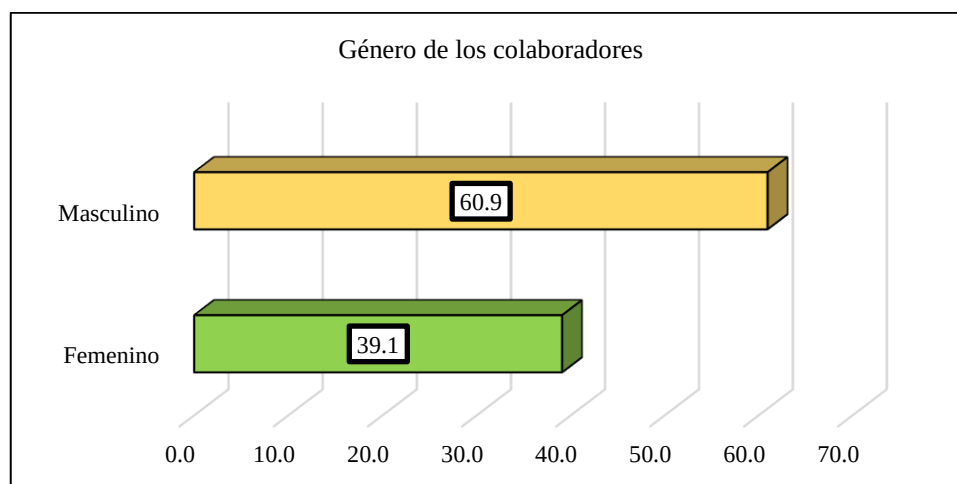
Género de los servidores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	25	39.1	39.1	39.1
	Masculino	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 1

Genero de los servidores



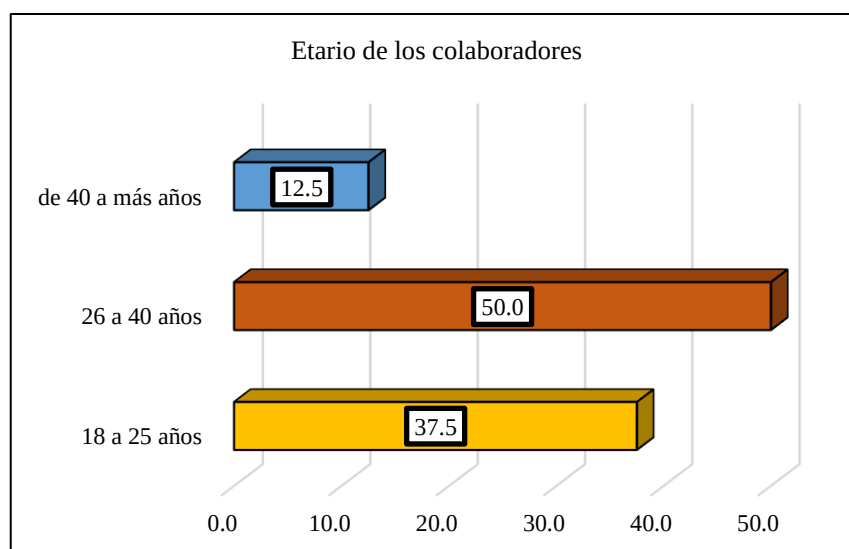
Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 3 y la figura 1; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira; de los 64 informantes de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021, el 60% de los servidores son de género masculino y el 39.1% son de género femenino; al respecto, en su mayoría los servidores de la municipalidad son de género masculino en relación a las servidoras de la entidad, aún se percibe un alto porcentaje de diferencia entre ambos géneros.

b) **Análisis sobre el Etario de los colaboradores****Tabla 5***Etario de los colaboradores*

				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	18 a 25 años	24	37.5	37.5	37.5
	26 a 40 años	32	50.0	50.0	87.5
	de 40 a más años	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 2*Etario de los colaboradores*

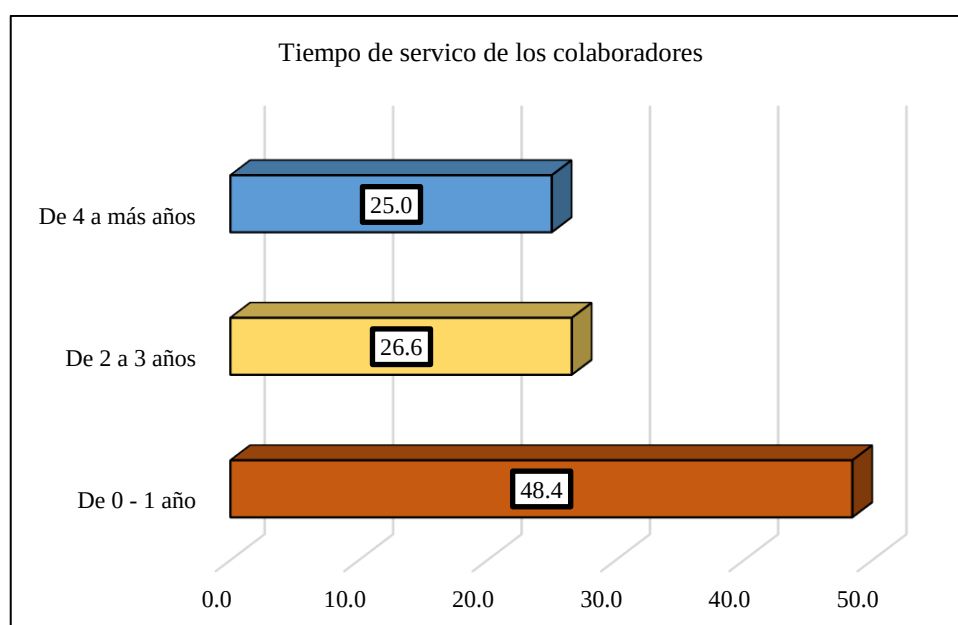
Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 4 y la figura 2; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 50% de grupos de edad se comprende entre 26 a 40 años, seguido 37.5% muestran un grupo etario entre 18 a 25 años y el 12.5% de los servidores pertenecen al grupo etario más de 40 años; al respecto, el 50% de los servidores de la municipalidad son pertenecen al grupo etario entre 26 a 40 años, edad ideal para desempeñar las funciones administrativas de la entidad municipal.

c) **Análisis sobre el tiempo de servicio de los colaboradores****Tabla 6***Tiempo de servicio de los colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 0 - 1 año	31	48.4	48.4	48.4
	De 2 a 3 años	17	26.6	26.6	75.0
	De 4 a más años	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 3*Tiempo de servicio de los colaboradores*

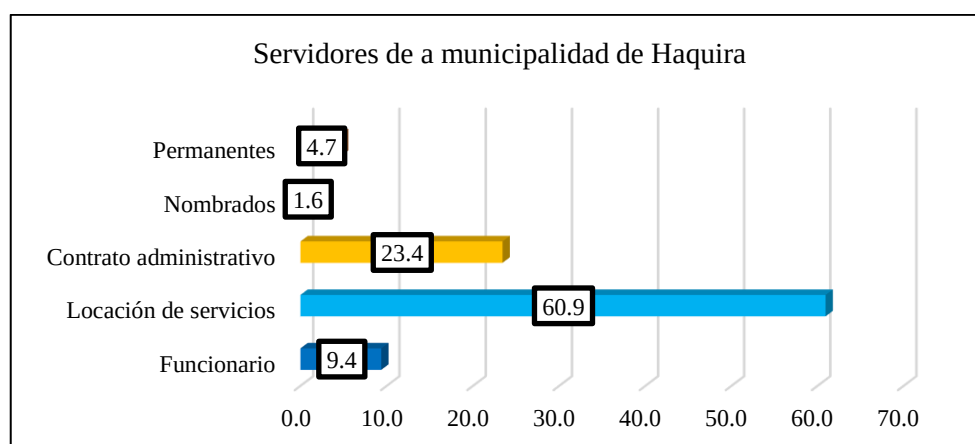
Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 5 y la figura 3; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 48.4% de los servidores informantes señalaron que vienen laborando en promedio de 0 a 1 año; el 26.6% de los servidores vienen laborando entre 2 a 3 años y el 25% de los informantes tiene un periodo de 04 años a más laborando en la municipalidad en situación de nombrados o permanentes; al respecto, los servidores de la municipalidad mantienen el vínculo laboral entre 1 a 3 años en esta organización gubernamental.

d) **Análisis sobre la condición de los servidores****Tabla 7***Condición de los servidores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Funcionario	6	9.4	9.4	9.4
	Locación de servicios	39	60.9	60.9	70.3
	Contrato administrativo	15	23.4	23.4	93.7
	Nombrados	1	1.6	1.6	95.3
	Permanentes	3	4.7	4.7	100
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 4*Condición de los servidores*

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 6 y la figura 4; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 60.9% tienen una condición laboral de locación de servicios, seguido del 23.4% tienen un contrato administrativo; además, el 9.4% son funcionarios; donde el 4.7% son servidores permanentes y el 1.6% de los servidores son nombrados; al respecto, más de 60% de los servidores eventuales de la municipalidad contratan bajo el Decreto Legislativo 1057 Contrato Administrativo de Servicios - CAS.

5.1.2 Análisis de las dimensiones

a) Análisis de la dimensión competencia informacional

Tabla 8

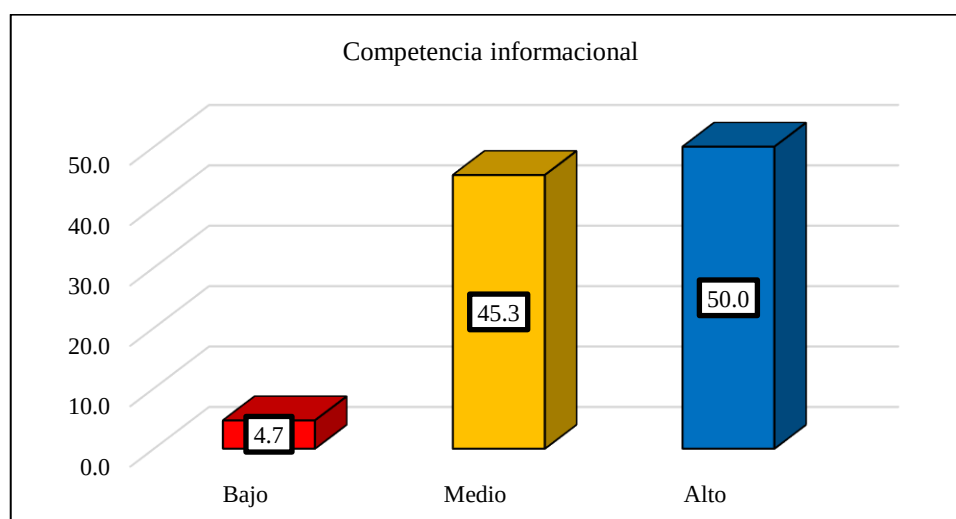
Dimensión Competencia informacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4.7	4.7	4.7
	Medio	29	45.3	45.3	50.0
	Alto	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 5

Dimensión Competencia informacional



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 7 y la figura 5; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haqira, el 50% se encuentran en nivel alto respecto a la competencia informacional, el 45.3% de los servidores perciben en el nivel medio y el 4.7% en nivel bajo; al respecto, los resultados reflejan en el contexto de Covid-19, los servidores percibe la necesidad de poseer el dominio de medios digitales para cumplir sus funciones laborales, contar con datos para la toma de decisiones, evaluar los resultados, conservar los datos e informaciones de la entidad y mantener comunicados entre los integrantes de la municipalidad a través de los medios de comunicación pertinentes.

b) **Análisis de la dimensión competencias en las TIC**

Tabla 9

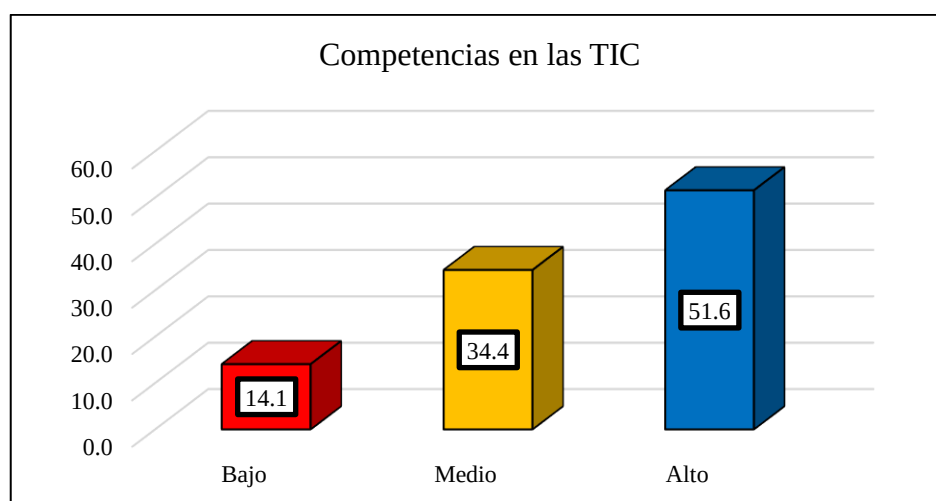
Competencias en las TIC - “Competencias digitales”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	14.1	14.1	14.1
	Medio	22	34.4	34.4	48.4
	Alto	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 6

Competencias en las TIC - “Competencias digitales”

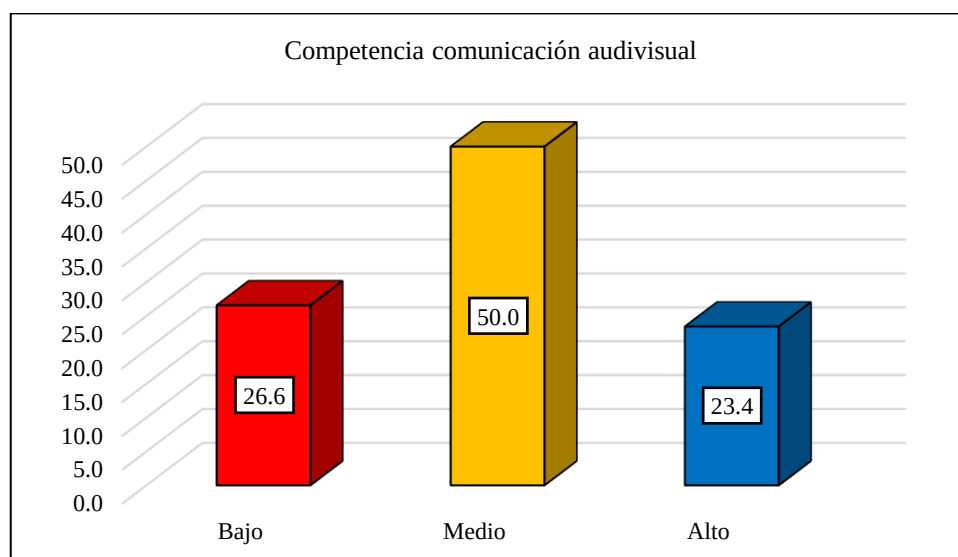


Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 8 y la figura 6; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 51.6% se encuentran en nivel alto respecto a las competencias en dominio de las TIC, el 34.4% en el nivel medio y el 14.7% en nivel bajo; al respecto, los servidores en sus puestos de trabajo en el contexto de Covid-19, percibieron que los medios digitales generaron episodios audiovisuales, corporales, auditivas, sensoriales durante el desempeño de las funciones a través de tele trabajo para mantener la comunicación sincrónica con los administrados del municipio de Haquira.

c) **Análisis de la dimensión competencia comunicación audiovisual****Tabla 10***Competencia comunicación audiovisual - “Competencias digitales”*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	26.6	26.6	26.6
	Medio	32	50.0	50.0	76.6
	Alto	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”**Figura 7***Competencia comunicación audiovisual - “Competencias digitales”**Nota.* Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 9 y la figura 7; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 50% de los servidores perciben encontrarse en el nivel medio respecto a la competencia comunicación audiovisual, por el 26.6% en el nivel bajo y el 23.4% en nivel alto; al respecto, los servidores en sus puestos de trabajo en el contexto de Covid-19, percibieron la necesidad de equipamiento con equipos tecnológicos, software, acceso a aplicativos o dispositivos que estén conectados al internet para desempeñar las funciones de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones; asimismo, existió la necesidad de recibir inducción de parte de la entidad empleadora en el uso de los aplicativos, medios digitales para mantener la comunicación con los administrados.

d) **Análisis de la dimensión autoconocimiento - “Resiliencia laboral”**

Tabla 11

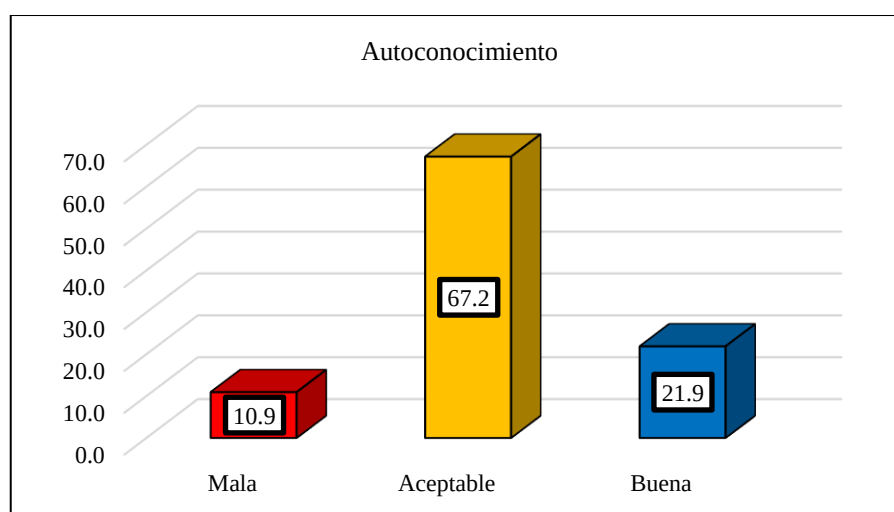
Autoconocimiento - “Resiliencia laboral”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	7	10.9	10.9	10.9
	Aceptable	43	67.2	67.2	78.1
	Buena	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 8

Autoconocimiento - “Resiliencia laboral”



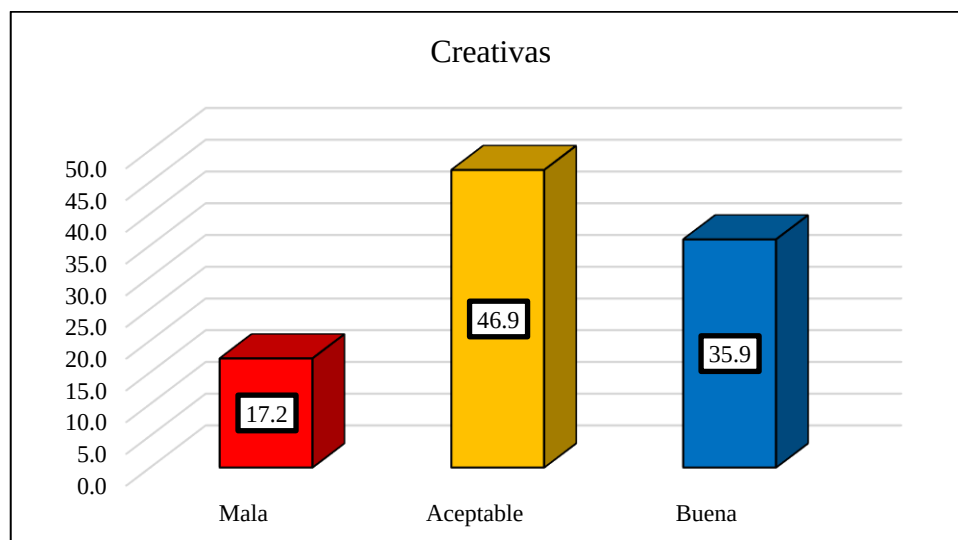
Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 10 y la figura 8; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 67.2% de los informantes perciben en el nivel aceptable al autoconocimiento de resiliencia laboral, el 21.9% en el nivel buena y el 10.9% en nivel mala; al respecto, los servidores en sus puestos de trabajo en este contexto de Covid-19, percibieron que las fortalezas personales, habilidades técnicas, oportunidades de fortalecimiento y las limitaciones determinan el cumplimiento de las funciones y responsabilidades dentro de sus labores.

e) **Análisis de la dimensión creativas****Tabla 12***Creativas - “Resiliencia laboral”*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	11	17.2	17.2	17.2
	Aceptable	30	46.9	46.9	64.1
	Buena	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 9*Creativas - “Resiliencia laboral”*

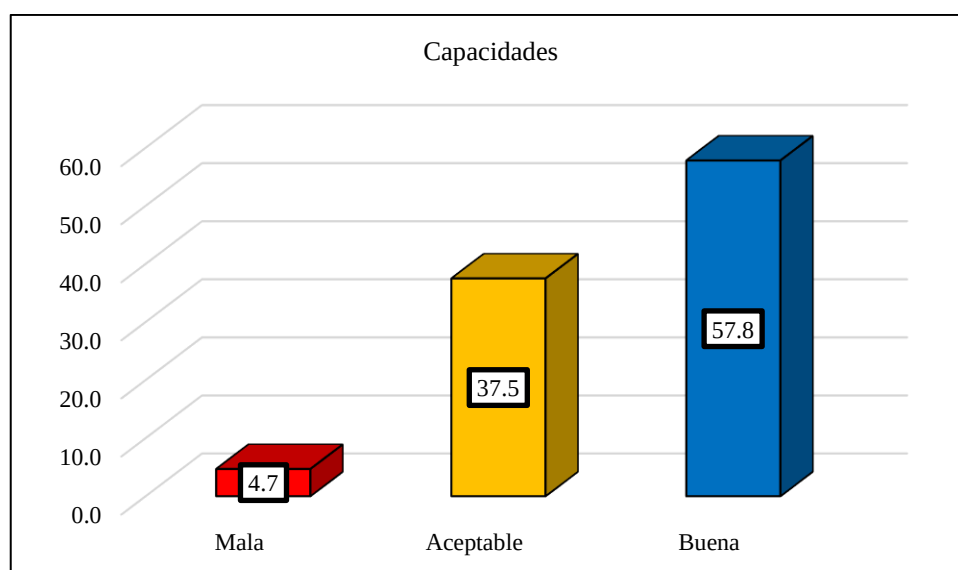
Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 11 y la figura 9; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 46.9% están en nivel aceptable con respecto a la creatividad de la resiliencia laboral, el 35.9% de nivel buena y el 17.2% en nivel mala; al respecto, los servidores en sus puestos de trabajo en este contexto de Covid-19, percibieron haber generado iniciativas proactivas para solucionar los inconvenientes en su puesto de trabajo e innovar los procedimientos administrativos más burocráticos de su puesto de trabajo los servidores deben innovar procedimientos para cumplir con las expectativas de los administrados.

f) **Análisis de la dimensión capacidades****Tabla 13***Capacidades - “Resiliencia laboral”*

				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Mala	3	4.7	4.7	4.7
	Aceptable	24	37.5	37.5	42.2
	Buena	37	57.8	57.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

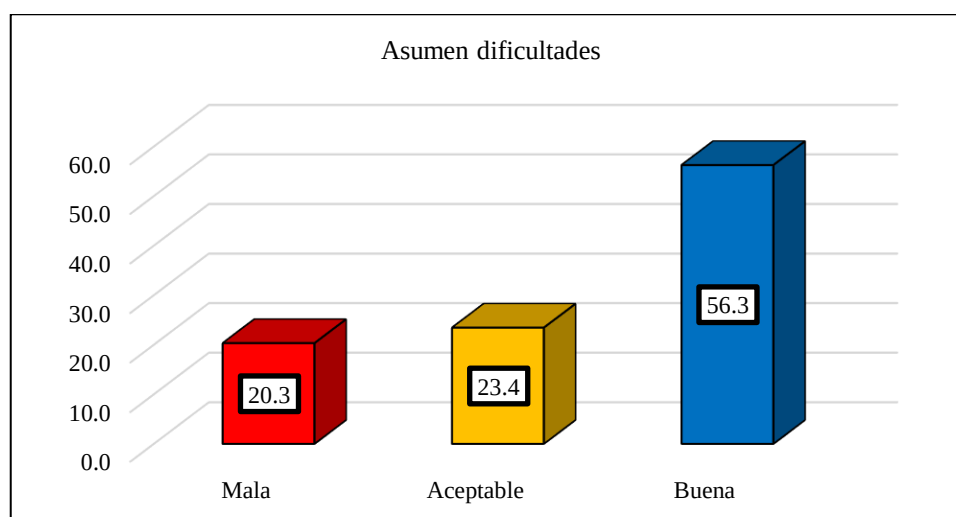
Figura 10*Capacidades - “Resiliencia laboral”*

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 12 y la figura 10; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 57.8% están en nivel buena con respecto a las capacidades que constituye la resiliencia laboral, el 37.5% de nivel aceptable y el 4.7% en el nivel mala; al respecto, los servidores en sus puestos de trabajo en este contexto de Covid-19, percibieron que las capacidades empleadas en su puesto de trabajo contribuyen a los objetivos establecidos por la municipalidad; además, estas cualidades les permiten lograr las metas institucionales de la entidad y finalmente el trabajo en equipo en su centro de trabajo, le generaron experiencias positivas.

g) **Análisis de la dimensión asumir dificultades****Tabla 14***Asumen dificultades - “Resiliencia laboral”*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	13	20.3	20.3	20.3
	Aceptable	15	23.4	23.4	43.8
	Buena	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”**Figura 11***Asumen dificultades - “Resiliencia laboral”**Nota.* Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 13 y la figura 11; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 56.3% de los servidores están en nivel buena con respecto al indicador de asumir dificultades durante el desempeño de las función administrativas en el contexto de Covid-19 y otros acontecimientos, el presente caracteriza a la resiliencia laboral, el 23.4% es de nivel aceptable y el 20.3% de nivel mala; al respecto, los servidores en sus puestos de trabajo en este contexto de Covid-19, percibieron que según las experiencias vividas en el contexto de la pandemia, están de acuerdo adaptarse a nuevos cambios en contextos de emergencia sanitaria y socioeconómica; además, consideran el fortalecimiento de las capacidades auto solventadas como factor clave de crecimiento personal y profesional.

a) Análisis de la dimensión Practican el mindfulness

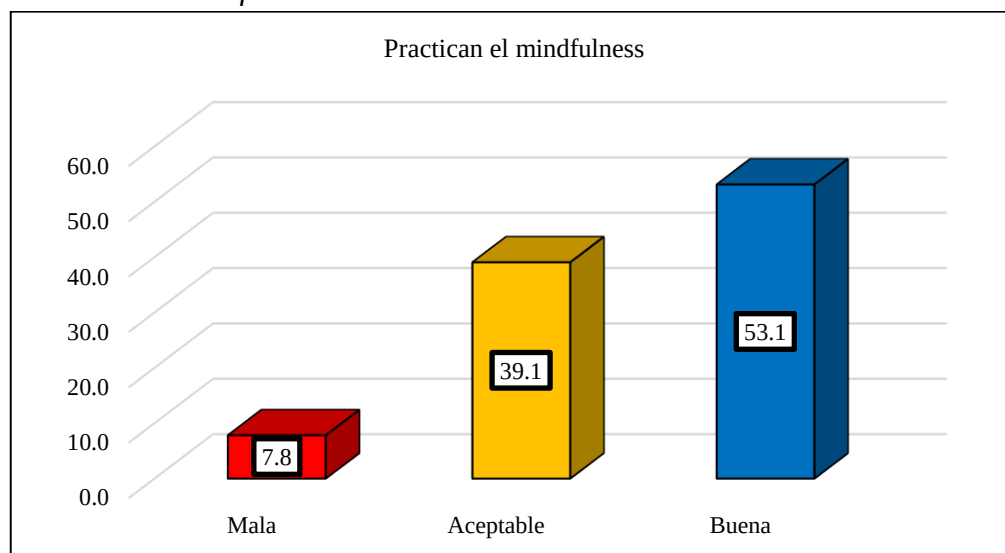
Tabla 15

Practican el mindfulness - “Resiliencia laboral”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	7.8	7.8	7.8
	Aceptable	25	39.1	39.1	46.9
	Buena	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 12

Practican el mindfulness - “Resiliencia laboral”

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 14 y la figura 12; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 53.1% están en nivel buena con respecto a las practicas del mindfulness lo cual caracteriza a la resiliencia laboral, el 39.1% es de nivel aceptable y el 7.1% en nivel mala; los servidores en sus puestos de trabajo en este contexto de Covid-19, percibieron que las experiencias profesionales adquiridas le permiten adecuarse fácilmente a los nuevos cambios laborales y en su centro de trabajo emplean el interés de brindar un mejor servicio público a los administrados.

5.1.3 Análisis de las variables agrupadas

a) Análisis de la variable 01 agrupadas competencias digitales

Tabla 16

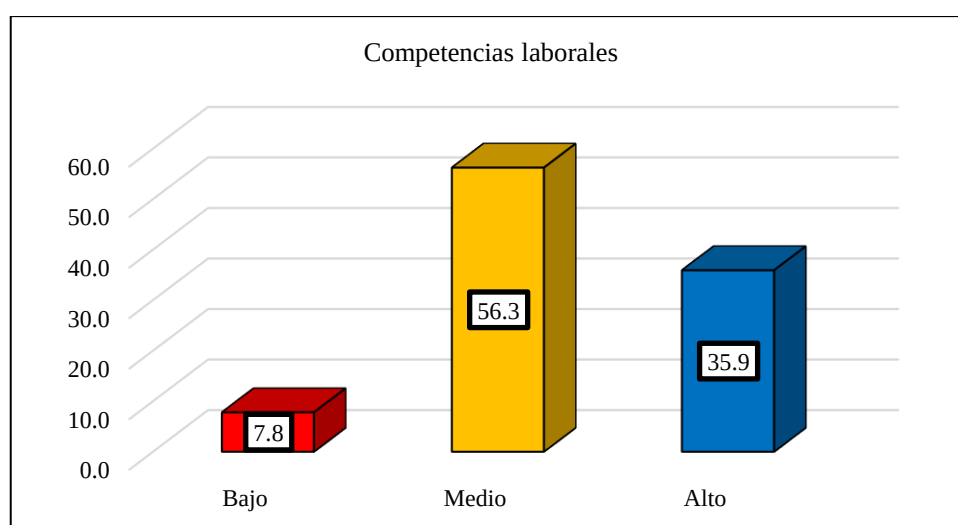
Variable 01 Competencias digitales

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Bajo	5	7.8	7.8	7.8
	Medio	36	56.3	56.3	64.1
	Alto	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 13

Variable 01 Competencias digitales



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 15 y la figura 13; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 56.3% están en nivel medio con relación a las competencias digitales, el 35.9% es de nivel alto y el 7.8% en nivel baja; al respecto, los resultados reflejan el nivel de las dimensiones se pueden encontrar en su gran mayoría en un nivel medio y alto; en menoría de servidores se encuentran en nivel bajo, con respecto a las competencias digitales que hoy en día es una herramienta esencial que toda persona debe tener conocimiento con el fin de desarrollar labores o funciones

que le asignen en la municipalidad con las comodidades tecnológicas para desempeñar funciones.

b) Análisis de la variable 02 agrupados Resiliencia laboral

Tabla 17

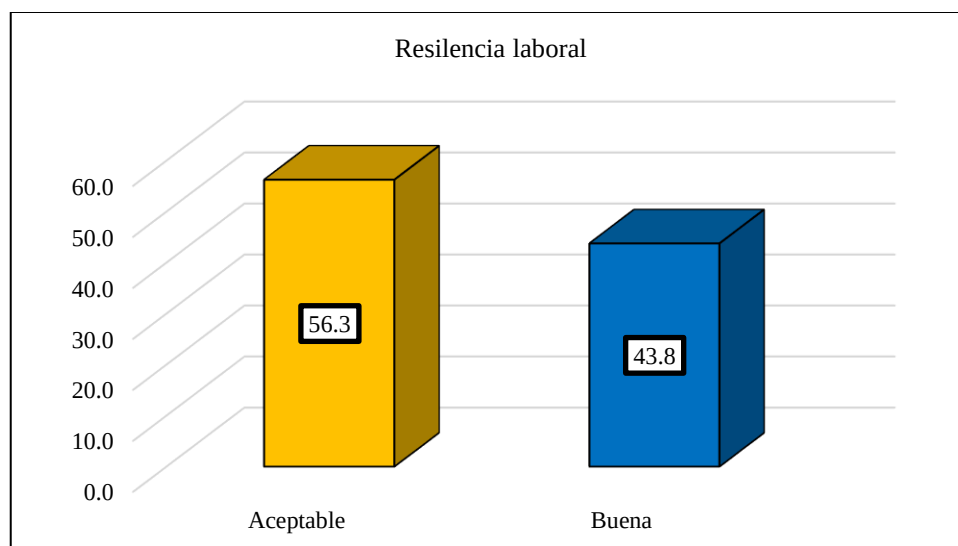
Variable 02 Resiliencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	36	56.3	56.3	56.3
	Buena	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 14

Variable 02 Resiliencia laboral



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 16 y la figura 14; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 56.3% evidencian una resiliencia laboral en nivel aceptable y el 43.8% en un nivel buena la resiliencia; al respecto, los resultados reflejan debido que en la agrupación de nivel de sus variables se evidencia en su mayoría refleja un nivel aceptable, seguido por el nivel buena; además, los servidores refieren a pesar del contexto en el cual vivimos han desarrollado sus tareas, con responsabilidad y con pertinencia; donde la unidad de recurso humano en la municipalidad promueven programas de capacitación para los servidores y así generar competencias resilientes.

5.1.4 Tablas cruzadas

a) Tablas cruzadas entre competencias digitales * Resiliencia laboral

Tabla 18

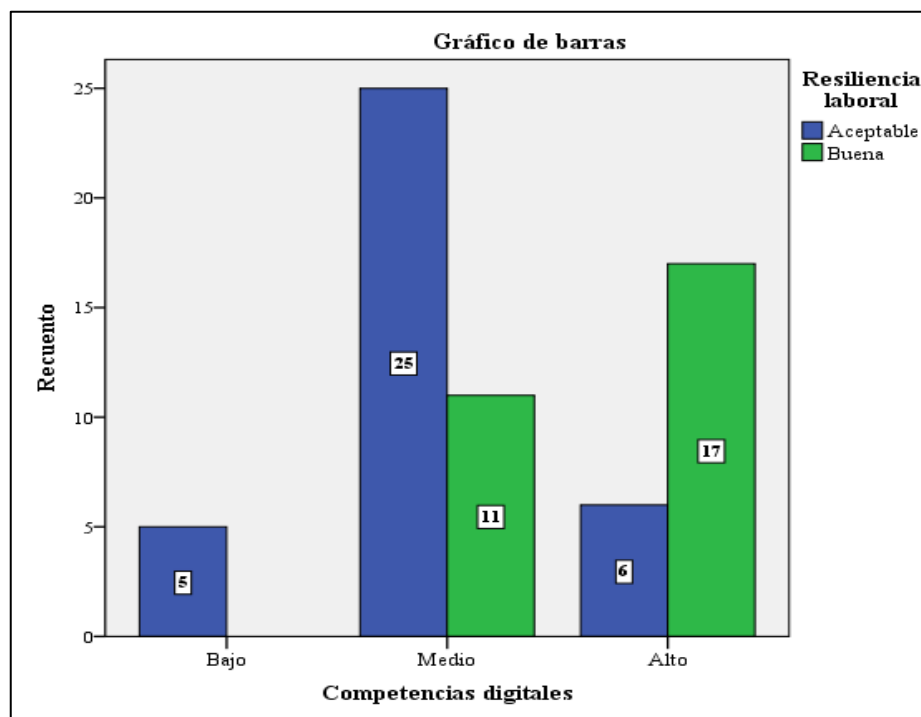
*Tablas cruzadas competencias digitales * Resiliencia laboral*

		Resiliencia laboral		Total
		Aceptable	Buena	
Competencias digitales	Bajo	5	0	5
		7.8%	0.0%	7.8%
	Medio	25	11	36
		39.1%	17.2%	56.3%
	Alto	6	17	23
		9.4%	26.6%	35.9%
Total		36	28	64
		56.3%	43.8%	100.0%

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 15

*Tablas cruzadas competencias digitales * Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 17 y la figura 15; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 39.1% con relación a las competencias muestran una coincidencia en nivel medio y aceptable sobre la resiliencia laboral.

b) Tablas cruzadas entre competencia informacional* Resiliencia laboral

Tabla 19

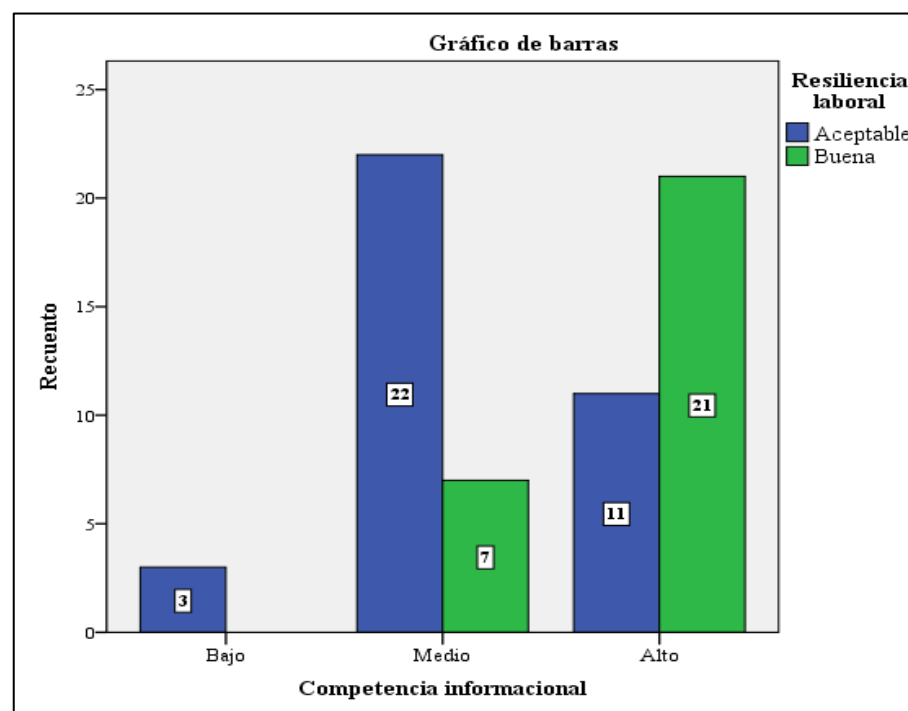
*Tablas cruzadas competencia informacional * Resiliencia laboral*

		Resiliencia laboral		
		Aceptable	Buena	Total
Competencia informacional	Bajo	3	0	3
		4.7%	0.0%	4.7%
	Medio	22	7	29
		34.4%	10.9%	45.3%
	Alto	11	21	32
		17.2%	32.8%	50.0%
Total		36	28	64
		56.3%	43.8%	100.0%

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 16

*Tablas cruzadas de competencia informacional * Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 18 y la figura 16; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 34.4% coinciden en nivel medio en la competencia informacional y aceptable en cuanto a la resiliencia laboral.

c) Tablas cruzadas entre competencia en las TIC * Resiliencia laboral

Tabla 20

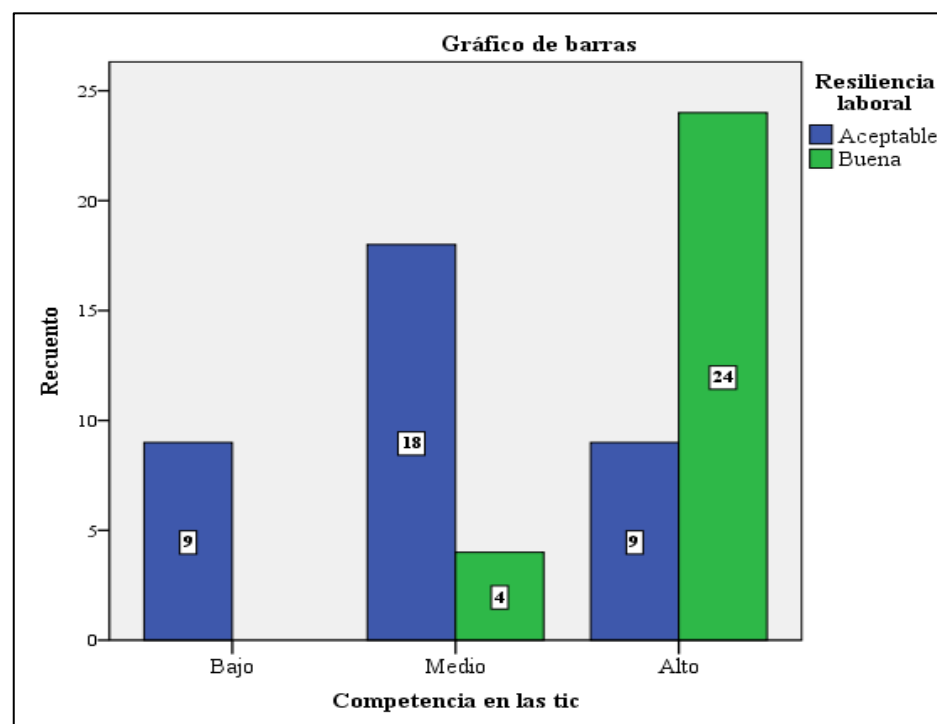
Tablas cruzadas de competencias en las TIC * Resiliencia laboral

		Resiliencia laboral		
		Aceptable	Buena	Total
Competencias en las TIC	Bajo	9	0	9
		14.1%	0.0%	14.1%
	Medio	18	4	22
		28.1%	6.3%	34.4%
	Alto	9	24	33
		14.1%	37.5%	51.6%
Total		36	28	64
		56.3%	43.8%	100.0%

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 17

Tablas cruzadas de competencias en las TIC * Resiliencia laboral



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 19 y la figura 17; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 28.10% coinciden en nivel medio en la competencia TICs y aceptable en cuanto a la resiliencia laboral.

d) Tablas cruzadas entre competencia comunicación audiovisual * Resiliencia laboral

Tabla 21

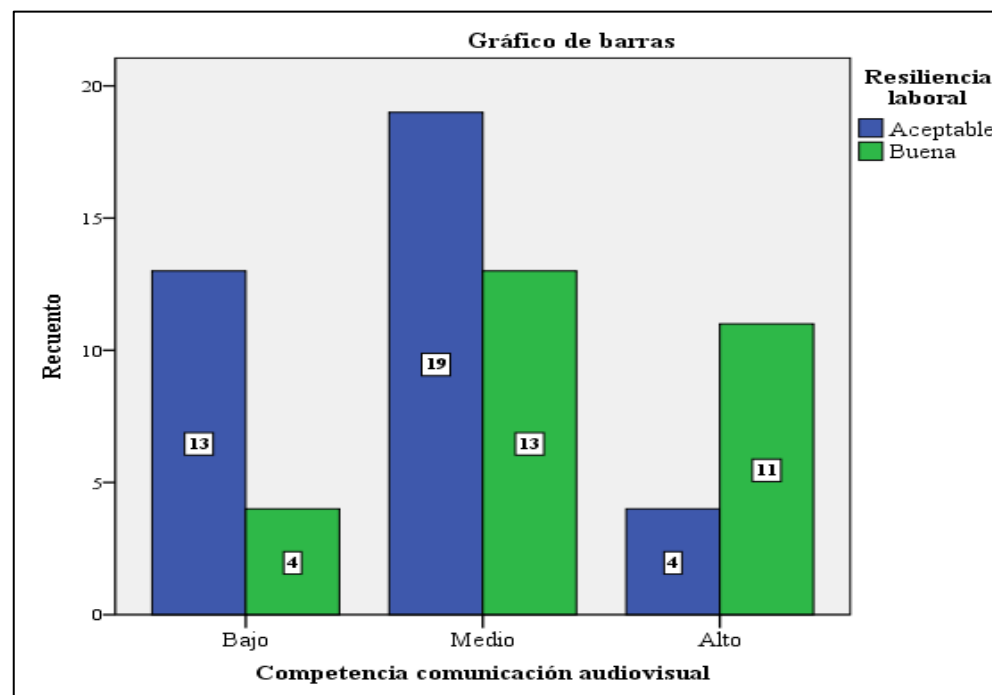
*Tablas cruzadas competencia comunicación audiovisual * Resiliencia laboral*

		Resiliencia laboral		
		Aceptable	Buena	Total
Competencia comunicación audiovisual	Bajo	13	4	17
		20.3%	6.3%	26.6%
	Medio	19	13	32
		29.7%	20.3%	50.0%
	Alto	4	11	15
		6.3%	17.2%	23.4%
Total		36	28	64
		56.3%	43.8%	100.0%

Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Figura 18

*Tablas cruzadas competencia comunicación audiovisual * Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

Análisis e Interpretación: Vista la tabla 20 y la figura 18; se percibe de los 64 informantes o servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, el 29.7% coinciden en nivel medio en la competencia comunicación audiovisual y aceptable en cuanto a la resiliencia laboral.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de hipótesis general

a) Hipótesis estadística

H₀: Las competencias digitales NO se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

H₁: Las competencias digitales se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 22

Correlación entre competencia digital y resiliencia laboral

			Competencia digital	Resiliencia laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1.000	,754**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	64	64
	Resiliencia laboral	Coeficiente de correlación	,754**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	64	64

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) Nivel de significancia

Respecto al nivel de significancia, que se aprecia en la tabla 21, el **p_valor=0.000** es menor **0.05 (5%)**, reafirma la existencia de una asociación entre las competencias digitales y la resiliencia laboral.

d) Región crítica o decisión

Análisis e Interpretación: Teniendo en cuenta el nivel de confianza de 95% y el nivel de confianza encontrado en la investigación, se asume la reafirmación donde se rechaza la H₀ y aceptar la H₁, de manera que las competencias digitales se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la

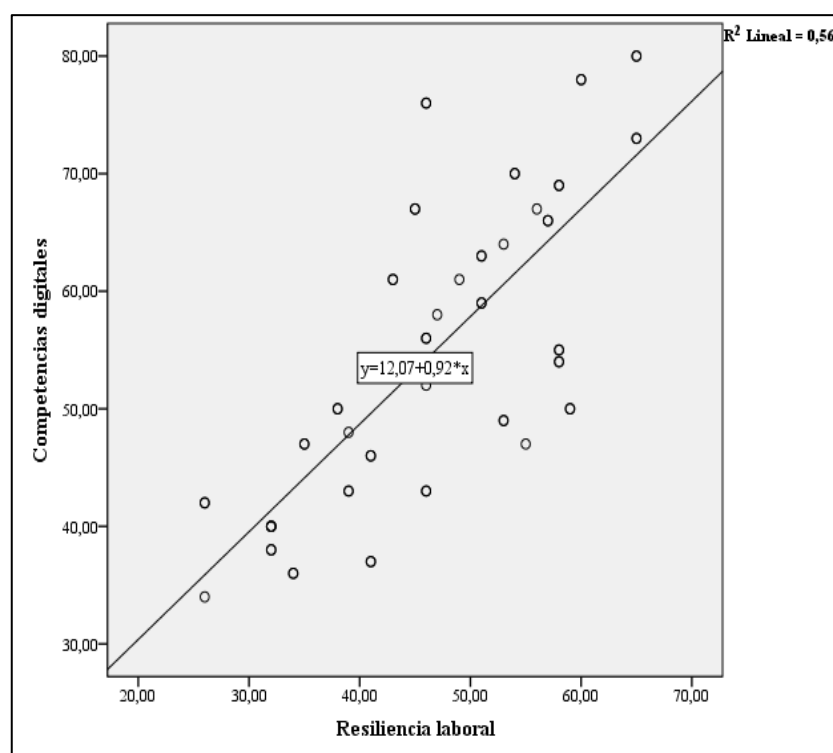
Municipalidad Distrital de Haquira 2021; además, considerando el coeficiente de correlación Rho Spearman (0,754**) evidencia la relación significativa positiva entre ambas variables y de nivel alta. Por tanto, las competencias digitales se relacionan de manera significativa positiva alta con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores

e) Gráfico dispersión

Teniendo en cuenta la figura 19, se percibió las competencias y la resiliencia laboral se relacionan de manera positiva, debido a que la recta que agrupa los puntos son en forma ascendente.

Figura 19

*Gráfico de dispersión competencias digitales * Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

5.2.2 Contrastación de hipótesis específicas

5.2.2.1 Contrastación de hipótesis específicas 01

a) Hipótesis estadística

H_0 : La competencia informacional NO se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

H₁: La competencia informacional se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 23

Correlación entre competencia informacional y resiliencia laboral

		Competencia informacional	Resiliencia laboral
Rho de Spearman	Competencia informacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,654**
		N	.000
	Resiliencia laboral	Coeficiente de correlación	,654**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) Nivel de significancia

Teniendo en cuenta el nivel de significancia, que se aprecia en la tabla 22, el **p_valor=0.000** es menor **0.05 (5%)**, afirma la existencia de un vínculo entre la competencia informacional y la resiliencia laboral.

d) Región crítica o decisión

Análisis e Interpretación: De acuerdo al nivel de confianza de 95% y el nivel de significancia encontrado en la investigación, se decide rechazar la H₀ y aceptar la H₁, donde la competencia informacional se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021; además, el coeficiente de correlación Rho Spearman (0,654**) evidencia la relación significativa positiva entre ambas variables y de nivel moderada. Por



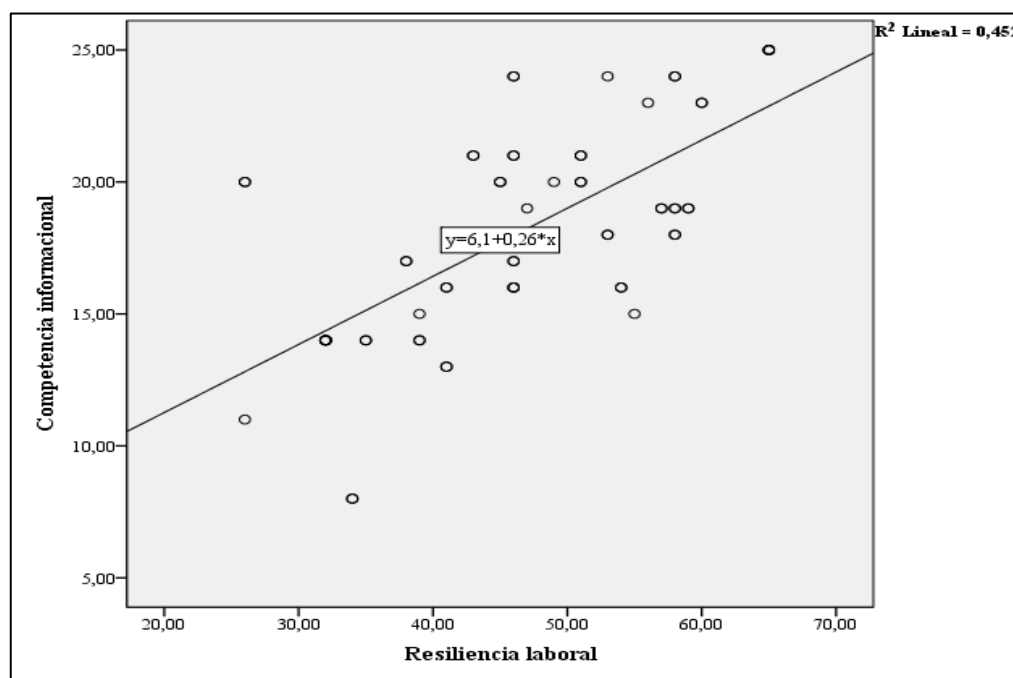
tanto, La competencia informacional se relaciona de manera significativa positiva moderada con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores.

e) Gráfico dispersión

Considerando la figura 20, se puede apreciar que también la competencia informacional y la resiliencia laboral se relacionan de manera positiva, debido a que la recta que agrupa los puntos son en forma ascendente, lo cual significa que si hay una alta competencia también existirá una buena resiliencia laboral.

Figura 20

*Gráfico de dispersión competencia informacional * Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

5.2.2.2 Contrastación de hipótesis específicas 02

a) Hipótesis estadística

H₀: La competencia en las TIC NO se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

H₁: La competencia en las TIC se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-

19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 24

Correlación entre competencia en las TIC y resiliencia laboral

		Competencias en las TIC	Resiliencia laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,746**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	64	64
Resiliencia laboral	Coeficiente de correlación	,746**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	64	64

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) Nivel de significancia

Según el nivel de significancia, que se aprecia en la tabla 23, el **p_valor=0.000** que es menor **0.05 (5%)**, afirma la existencia de un vínculo entre las competencias en la TIC y la resiliencia laboral.

d) Región crítica o decisión

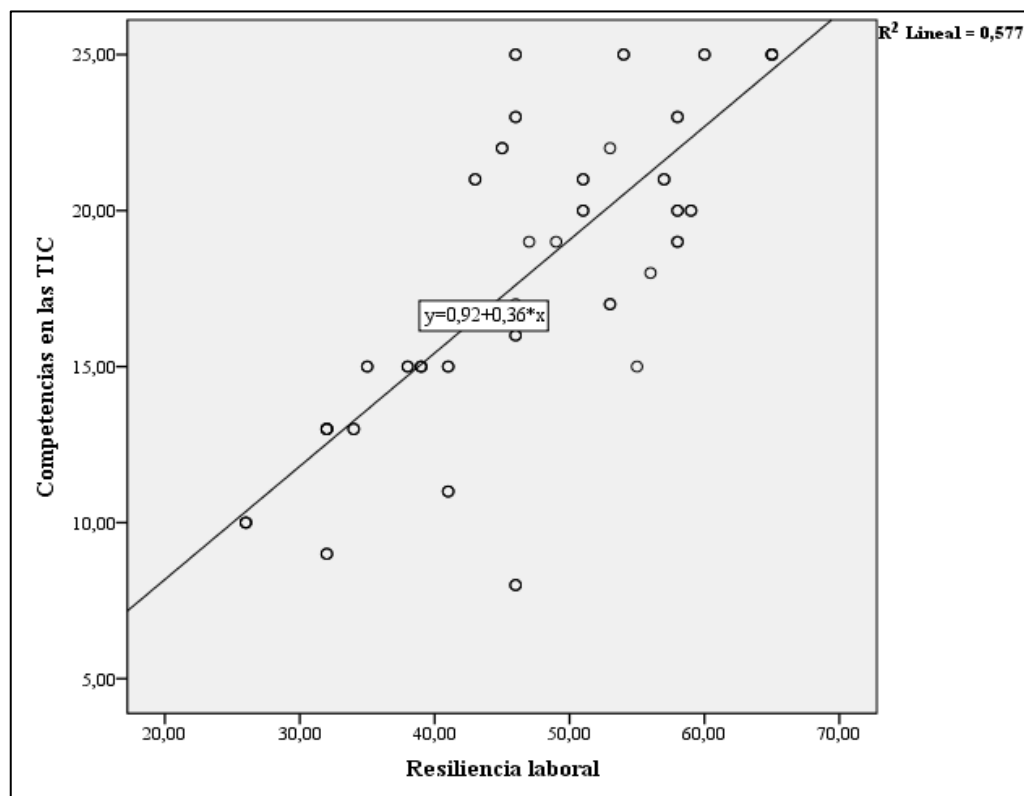
Análisis e Interpretación: Basándonos en el nivel de confianza de 95% plantada para la investigación y el nivel de significancia encontrado, se decide rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , de manera que las competencias en las TIC se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021; además, evidencia el coeficiente de correlación Rho Spearman (0,746**) lo cual coloca que la relación significativa positiva y de nivel alta. Por tanto, la competencia en las TIC se relaciona de manera significativa positiva alta con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores.

e) Gráfico dispersión

Ante la figura 21, se puede apreciar que también las competencias en las TIC y la resiliencia laboral se relacionan de manera positiva, debido a que la recta que agrupa los puntos es en forma ascendente.

Figura 21

*Gráfico de dispersión competencias en las TIC * Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

5.2.2.3 Contrastación de hipótesis específicas 03

a) Hipótesis estadística

H₀: La competencia comunicación audiovisual NO se relaciona significativamente con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

H₁: La competencia comunicación audiovisual se relaciona significativamente con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.

b) Tabla estadística

Tabla 25

Correlación entre competencia comunicación audiovisual y resiliencia laboral

			Competencia	
			comunicación audiovisual	Resiliencia laboral
Rho de Spearman	Competencia comunicación audiovisual	Coeficiente de correlación	1.000	,543**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	64	64
	Resiliencia laboral	Coeficiente de correlación	,543**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	64	64

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

c) Nivel de significancia

Según el nivel de significancia, que se aprecia en la tabla 23, el **p_valor=0.000** es menor **0.05 (5%)**, afirma la existencia de un vínculo entre la competencia comunicación audiovisual y la resiliencia laboral.

d) Región crítica o decisión

Análisis e Interpretación: Basándonos en el nivel de confianza de 95% planteada para la investigación y el nivel de significancia encontrado, se decide rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , de manera que la competencia comunicación audiovisual se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021; además, considerando el coeficiente de correlación Rho Spearman (0,543**) evidencia la relación significativa positiva y de nivel moderada. Por tanto, la competencia comunicación audiovisual se relaciona significativamente positiva moderada con la

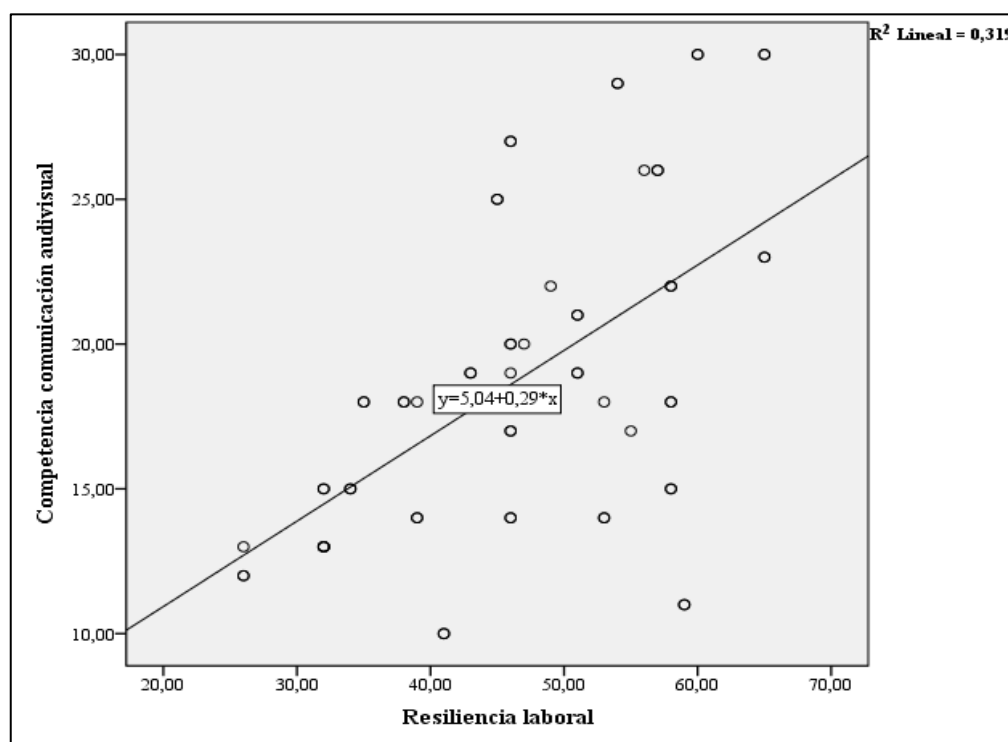
resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores.

e) Gráfico dispersión

Ante la figura 22, se puede apreciar que también la competencia comunicación audiovisual y la resiliencia laboral se relacionan de manera positiva, debido a que la recta que agrupa los puntos es en forma ascendente.

Figura 22

Gráfico de dispersión competencia comunicación audiovisual Resiliencia laboral*



Nota. Datos obtenidos desde la aplicación del instrumento “Cuestionario”

5.3 Discusión

Considerando el logro de los resultados, se procede con la discusión con los diversos autores del marco teórico, los cuales fueron alineados de acuerdo con el objetivo de la investigación denominado: determinar la relación de las competencias digitales con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de COVID-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, 2021. Al respecto, la hipótesis general fue comprobada, determinándose que las competencias digitales se relacionan significativamente con la resiliencia laboral, con un p-valor = 0.000, menor al nivel de

significancia del 5 % y un nivel de confianza del 95 %. Además, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.754**, lo cual indica una relación positiva alta.

Este resultado implica que, a mayor desarrollo de competencias digitales, mayor es la resiliencia laboral de los servidores para desempeñar sus funciones, tareas y actividades asignadas. En este sentido, Gutiérrez (2016) afirma que "las competencias son comportamientos que se relacionan de forma causal con el desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones o responsabilidades" (p. 2). Asimismo, Arroyo (2017) sostiene que "la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada" (p. 14). Estas afirmaciones refuerzan el valor de las competencias digitales como base de la resiliencia en escenarios laborales complejos como el generado por la pandemia. A pesar de las deficiencias en equipamiento, acceso a internet y capacitación, los servidores se adaptaron progresivamente a los entornos digitales para cumplir con sus funciones.

En la misma línea, los resultados se corroboran con el estudio de Pérez (2020), quien demostró que las competencias digitales se relacionan con la gestión administrativa; y con Horna (2020), quien concluyó que estas competencias se asocian con el desempeño laboral en un nivel moderado. Asimismo, Carreón (2019) sostuvo que "la resiliencia impacta positivamente en los factores individuales de los trabajadores administrativos" (p. 64), coincidiendo con los hallazgos de este estudio.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se comprobó que la competencia informacional se relaciona con la resiliencia laboral en el contexto de la pandemia, con un p-valor = 0.000 y un Rho de Spearman de 0.654**, indicando una relación positiva moderada. Llarraz (2010) define esta competencia como la capacidad de localizar, evaluar, organizar y comunicar información adecuadamente. Estas habilidades permiten a los servidores enfrentar adversidades y gestionar el estrés en contextos laborales críticos. Complementando esta idea, Cruz (2021) afirma que "la resiliencia permite a las personas crecer, sanar y superar las adversidades que se presentan en las organizaciones como amenazas y debilidades" (p. 6).

Respecto a la hipótesis específica 2, se identificó que las competencias en TIC se relacionan con la resiliencia laboral, con un p-valor = 0.000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.746**, indicando una relación positiva alta. Durán (2020) señala que el

desarrollo de competencias técnicas e informacionales permite aprovechar el potencial educativo de las TIC e innovar en los procesos institucionales. Llarraz (2010) refuerza que el servidor debe ordenar la información en diversos formatos y poseer habilidades técnicas y de gestión. A su vez, Siebert (2007) afirma que "la resiliencia es una habilidad esencial en cualquier ámbito laboral especialmente en momentos de confusión" (p. 18). Finalmente, en la hipótesis específica 3, se estableció que la competencia en comunicación audiovisual se relaciona con la resiliencia laboral, con un p-valor = 0.000 y un Rho de Spearman de 0.543**, lo que representa una relación positiva moderada. Llarraz (2010) sostiene que el servidor debe acceder, comprender y generar formas de comunicación eficaces. Estas capacidades fortalecen su autoconfianza, actitud positiva, adaptabilidad y capacidad de enfrentar adversidades en escenarios laborales mediáticos y cambiantes.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Habiendo logrado los resultados y la contratación de la hipótesis se arriba a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que las competencias digitales se relacionan significativamente con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de COVID-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira, 2021. El valor $p = 0.000$ fue menor al nivel de significancia de 0.05 (5 %), con un nivel de confianza del 95 %. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.754**, evidenciando una relación positiva alta. En consecuencia, a mayor desarrollo de competencias digitales, mayor será la resiliencia laboral de los servidores para afrontar las funciones administrativas en contextos adversos y cambiantes.
- Se concluyó que la competencia informacional se asocia significativamente con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de COVID-19. El valor $p = 0.000$, menor al 5 %, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.654**, confirma una relación positiva moderada. Esto indica que los servidores que dominan la gestión de la información presentan una mayor capacidad para adaptarse y afrontar retos laborales.
- Se estableció que existe una relación significativa entre las competencias en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la resiliencia laboral. El valor $p = 0.000$ y el coeficiente Rho de Spearman de 0.746** demuestran una relación positiva alta. Por tanto, los servidores que dominan las TIC muestran una mayor resiliencia en la ejecución de sus funciones en un entorno de transformación digital.
- Se evidenció que la competencia en comunicación audiovisual se relaciona significativamente con la resiliencia laboral de los servidores. El valor $p = 0.000$ y el coeficiente Rho de Spearman de 0.543** indican una relación positiva moderada.



Esto refleja que los servidores que desarrollan habilidades comunicativas a través de medios digitales interactivos tienden a enfrentar mejor las exigencias del contexto mediático y los desafíos del entorno institucional.

6.2 Recomendaciones

Tomando en cuenta las anteriores conclusiones, se recomienda lo siguiente a nivel general y específicos.

- Estableció una relación positiva alta entre las competencias digitales y la resiliencia laboral en los servidores públicos, se recomienda a los directivos de los gobiernos locales fomentar espacios de formación continua en competencias digitales. Estos programas deben incluir contenidos sobre herramientas tecnológicas, entornos colaborativos y gestión de tareas digitales, con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta y adaptación del personal ante escenarios críticos.
- Referida a la asociación entre la competencia informacional y la resiliencia laboral, se recomienda diseñar líneas de investigación orientadas al estudio del manejo de información en la gestión pública, enfocándose en cómo la alfabetización informacional contribuye a una mayor autonomía y toma de decisiones estratégicas en los servidores del Estado.
- Reveló una relación significativa alta entre las competencias en TIC y la resiliencia laboral, se sugiere a las municipalidades, especialmente las de zonas rurales y periféricas, invertir en infraestructura tecnológica básica. Además, se recomienda a los investigadores explorar nuevas temáticas como la interoperabilidad digital en gobiernos locales y su relación con la eficiencia y resiliencia institucional.
- Evidenció una relación positiva moderada entre la competencia en comunicación audiovisual y la resiliencia laboral, se recomienda a la comunidad científica profundizar estudios sobre la influencia de la comunicación digital en la cohesión organizacional y en la calidad del servicio al ciudadano. Igualmente, se insta a investigar nuevas competencias emergentes necesarias en la interacción virtual entre el Estado y la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional* Cómo lograr un cambio cultural a través de *Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. a. (2015). *Diccionario de compenteicas: las 60 compentencias mas utilizadas en gestion por compentencias* . Buenos aeres: CDD.
- Anzola, C. I. (2018). *La administración participativa por objetivos*. Bogotá : Ecoe Ediciones.
- Arotoma, C. S. (2015). *Investigacion cientifica y desarrollo de tesis de grado*. Huamanga: V&S Editores S.A.C.
- Arroyo, T. R. (2017). *Habilidades gerenciales : desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá : Bogotá : Ecoe.
- Arroyo, T. R. (2020). *Management 5.0 : felicidad organizacional y el auge de la empresa social*. Bogotá: Ecoe Ediciones Limitada.
- Barreiro, L. L. (2020). *Resiliencia y Consumo Intensivo de Alcohol en jóvenes entre 19 y 25 años*. ufvmadrid.
- Carreon, S. A. (2019). *La Resiliencia y su impacto en la productividad laboral de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Cusco 2018*. Lima: uvc.
- Christis, J. (1988). *Taylorisme en nieuwe produktieconcepties*. Nijmegen: Te Eldfer Ur.
- Cobo, C., & Moravec, J. W. (2011). *Aprendizaje invisible hacia una nueva ecologia de la educacion*. Barcelona: Practicas y cultura. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Aprendizaje_Invisible/gRm1NfSWWqsC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Competencias+digitales&pg=PT39&printsec=frontcover
- Copyright. (2020). El Gobierno Digital necesita personas, no más software. *Copyright*, 1.
- Correa, A., Narváez, C., & Erazo, J. (2023). El desarrollo de las competencias digitales en la práctica del teletrabajo en la ciudad de México. *Scielo*, 87-96.
- Cristian León , & Cárdenas, T. (2020). La era digital postpandémica requiere agentes de gobierno con herramientas para innovar. *Blog, Novedades*, 1.
- Cruz, C. (2021). *Resiliencia: Cómo desarrollar la fuerza mental para superar cualquier situación difícil y vivir una vida mejor*.
- Cuadros, Q. J. (2020). *RESILIENCIA Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN ESTUDIANTES DE 3RO Y 4TO AÑO DE SECUNDARIA CON BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO*



- DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 7057 SOBERANA ORDEN MILITAR DE MALTA, VILLA MARIA DEL TRIUNFO –2016. Lima: Nprber Winer.
- Delgado, P. D. (2020). LA COVID-19 EN EL PERÚ: UNA PEQUEÑA TECNOCRACIA ENFRENTÁNDOSE A LAS CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD . *Analisi Carolina*, 1.
- Duran, C. M. (2020). *Competencia Digital del Profesorado Universitario: Diseño y Validación de un Instrumento para la Certificación*. Universidad de murcia.
- Escobar, M. (2014). *Las competencias laborales, estrategia laboral para la competitividad de las organozaciones* . Colombia: Universidad ICESI.
- Franklin Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. Mexico: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Fuesntes Doria, D. D., Toscano Hernanez, A. E., Malvaceda Espinoza, E., Dias Batallesteros, J. L., & Diaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Medellín - Colombia: SCDD 21 / Cutter-Sanborn.
- Gómez , R., Saldaña, S., Orozco, M., & Rivas, B. (2022). Correlación entre estres laboral y resiliencia en los médicos residentes de medicina familiar. *Scielo*, 75-85.
- Gonzalez, G. J. (2021). Competencias digitales en la administración y empleo público: la digitalización que nunca llega . *eneza*, 1.
- Gutiérrez Tobar, E. (2016). *Competencias gerenciales : habilidades, conocimientos y aptitudes*. Bogotá : Ecoe.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodologia de la Investigacion las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Horna, G. Y. (2020). *Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020* . Lima: ucv.
- Jiménez , F., & Arguedas, I. (2004). Rasgos de sentido de vida del enfoque de resiliencia en personas mayores entre los 65 y 75 años. *ACTUALIDADES INVESTIGATIVAS EN EDUCACION*, 2-28.
- Jones, G. (2013). *Teoría Organizacional diseño y cambio en las organizaciones*. México : Pearson.
- Jordi, G. A. (2008). *La resiliencia crecer desde la adversidad*. Barcelona: LoA. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_Resiliencia/DmyXPgAACAAJ?hl=es-419
- Llarraz, V. V. (2010). Los componentes de la competencia digital .



- Ortunio, M., & Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al constructo resiliencia. *Scielo*, 96-105.
- Peralta, A. (2021). *Los sies pilares de la resiliencia efectiva*. Barcelona: Plataforma.
- Pérez, O. C. (2020). *LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA*, 2020. Huacho: unjpsc.
- Quijano, N., & Alcívar, M. (2019). Resiliencia del trabajador, enfoques transversales en las reformas laborales: análisis del discurso político laboral. *Observatorio de la economía latinoamericana*, 1-10.
- Ruiz, F., & Gonzales, M. (2023). Competencias digitales avanzadas de la población española de 2015 a 2021. Factores socioeconómicos y geográficos según un modelo probit ordenado. *Telemática e Informática*, 1-25.
- Salazar P, C., & Del castillo, S. (2018). *Fundamentos basios de estadistica*. peimera.
- Sanchez, L. (2019). *seguimiento y evaluacion de proyecto de tesis de investigacion de diseño*. educacion media y superior.
- Siebert, A. (2007). *La resiliencia: Construir en la adversidad*. mexico: ecoe.
- Torres, C. A. (2010). *Metodologia de la investigacion*. Colombia: Colombia Ltda.
- Vara - Horna, A. A. (2015). *Siete pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Ventosilla, M. (2022). Competencias digitales y desempeño directivo de la red N° 8 UGEL 06 Ate Vitarte, 2022. UCV, 69.
- Zamora, S. (2021). *Como elaborar la tesis autores, plantilla y diceos*. Lima: smeith.
- zamora, s. (2021). *Estadistica descriptiva e inferencial: pruebas ejemplos e interpretaciones*. Lima: smith.



ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general: ¿En qué medida relaciona las competencias digitales con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021? Problemas específicos: • ¿Cómo se mide la competencia informacional con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021? • ¿En qué medida se relaciona la competencia de tic con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021? • ¿De qué manera se relaciona la competencia Comunicación audiovisual con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021?	Objetivo general: Determinar la relación de las competencias digitales y la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021 Objetivos específicos: • Asociar la competencia informacional con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021. • Establecer la relación de la competencia de TIC con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021. • Conocer la relación de competencia de comunicación audiovisual con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.	Hipótesis general: Competencias digitales se relacionan de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021. Hipótesis específicas: • Competencia informacional se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021. • Competencia en el tic se relaciona de manera significativa con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021. • Competencia comunicación audiovisual se relaciona significativamente con la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021.	Variable 1: Competencias digitales Dimensiones • Informacional • Tic • Comunicación audiovisual Variable 2: Resiliencia laboral Dimensiones • Autoconocimientos • Creencias • Confían en sus capacidades • Asumen las dificultades • Practican la concienciación	Tipo de investigación: - Básica Diseño de investigación: - Correlacional Población y muestra: - 64 servidores Técnica e instrumentos: Técnica - Encuesta Instrumentos - Cuestionario Tratamiento Estadístico - Rho Spearman

Anexo 02: Cuestionario**Adoptado por:** Clide Luz Huamani Oviedo

Estimado (a) participante:

El presente forma parte de una tesis de investigación universitaria de pregrado, siendo el propósito la recopilación de datos para su análisis del informe de tesis titulada **“Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021”**. La encuesta es de percepción anónima y voluntaria, basado en un cuestionario de preguntas.

I. Datos generales:

Género: F () M ()

Grupo etario del servidor

a) 18 a 25 años () b) 26 a 40 años () c) 41 a más años ()

Condición laboral

Nombrado D. Leg. 276 () CAS confianza () CAS administrativo () D. Leg. 728 () Otros ()

Grupo ocupacional

Profesional () Técnico () Auxiliar () personal obrero ()

Tiempo de servicio en la municipalidad

a) 0 -1 años b) 1 a 2 años c) 2 a 3 años d) 3 a 4 años e) 4 años a mas

Cargo:

II. Cuestionario:

12. Cuestionario:

Marcar con una X, considerando la escala de valor que se indica a continuación: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre						
	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: Competencias digitales					
	Dimensión 1: Informacional					
1.	En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, percibe la necesidad de tener dominio de medios digitales para cumplir sus funciones laborales.					
2.	En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, percibe la necesidad de contar con información necesaria para tomar decisiones en su puesto de trabajo.					
3.	En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, los medios digitales le permiten evaluar los resultados esperados en su puesto de trabajo en tiempo real.					
4.	Percibe que los dispositivos digitales y equipos de cómputo le permiten conservar de forma segura los datos e informaciones de su puesto de trabajo.					
5.	Percibe que los dispositivos digitales con conectividad a internet le permiten mantenerse comunicado para el cumplimiento de sus funciones de su puesto de trabajo.					
	Dimensión 2: Tic					
6.	En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, percibe la necesidad de equipamiento en su puesto de trabajo con equipos de cómputo conectados a la internet para el cumplimiento de sus funciones.					



7.	En su puesto de trabajo existe la necesidad de contar equipos de cómputo con softwares especializados para cumplir sus funciones de su puesto de trabajo.					
8.	En su puesto de trabajo existe la necesidad de tener acceso a aplicativos para cumplir sus funciones de su puesto de trabajo.					
9.	Los equipos de cómputo y dispositivos de su puesto de trabajo le permiten gestionar con seguridad los datos e informaciones.					
10	Los equipos de cómputo con conectividad a internet le permiten comunicarse con eficiencia con los integrantes de su dependencia laboral.					
	Dimensión 3: Comunicación audiovisual					
11	En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, el acceso a los medios digitales le generaron episodios audiovisuales y corporales.					
12	De los principales procedimientos administrativos de su puesto de trabajo genera contenidos digitales para comunicar a los usuarios.					
13	Las redes de comunicación corporativa de la institución son adecuadas para comunicar los mensajes de carácter público a los administrados.					
	VARIABLE 2: Resiliencia laboral					
	Dimensión 1: Autoconocimiento					
13	Considera tener fortalezas personales en su centro de trabajo para crecer ante contratiempo o dificultades que nos toca convivir.					
14	Considera poseer habilidades técnicas para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo en un contexto de Covid-19.					
15	En su centro de trabajo percibe limitaciones de acceso a los equipos de cómputo con conectividad para el cumplimiento de sus funciones de su puesto de trabajo.					
16	Percibe en su centro de trabajo oportunidades de fortalecimientos de capacidades brindados por el empleador.					
17	Dimensión 2: Creativas					
18	Percibe haber generado iniciativas proactivas para solucionar los inconvenientes en su puesto de trabajo.					
19	Para los procedimientos administrativos más burocráticos de su puesto de trabajo, genero propuestas innovadoras para cumplir con las expectativas de los administrados.					
	Dimensión 3: Capacidades					
20	Las capacidades empleadas en su puesto de trabajo contribuyen a los objetivos previstos por la municipalidad.					
21	Las capacidades empleadas en su puesto de trabajo le permiten lograr las metas institucionales de la municipalidad.					
22	El trabajo en equipo en su centro de trabajo, en tiempos de Covid-19 le generaron experiencias positivas.					
23	Dimensión 4: Asumen las dificultades					

24	Según las experiencias vividas en el contexto de la Covid-19, estaría de acuerdo adaptarse a nuevos cambios en contextos de emergencia sanitaria y socioeconómica.					
25	Considera al fortalecimiento de las capacidades auto solventadas como factor clave de crecimiento personal y profesional.					
26	Dimensión 5: Practican el mindfulness					
27	Las experiencias profesionales adquiridas le permiten adecuarse fácilmente a los nuevos cambios laborales.					
28	En su centro de trabajo emplea el interés de brindar un mejor servicio público a los administrados.					

Gracias por la predisposición de su tiempo

Anexo 03: Validación del instrumento**FICHA DE VALIDACIÓN****Datos del Experto:** Dr. Rober Aníbal Luciano Alipio**A Titulado de la Investigación:** “Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021”**Objetivo:** Identificar la relación de las competencias digitales y la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021**Unidad de análisis:** Servidores de la municipalidad distrital de Haquira**Investigador:** Bach. Clide Luz Huamani Oviedo**Instrumento:** Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (06+20+15) / 50 = 0.82 = 82\%$ **NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 07 de febrero de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Rober Aníbal Luciano Alipio
DOCENTE

Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. Washington Ferro Tillca

A Titulado de la Investigación: “Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021”

Objetivo: Identificar la relación de las competencias digitales y la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021

Unidad de análisis: Servidores de la municipalidad distrital de Haquira

Investigador: Bach. Clide Luz Huamani Oviedo

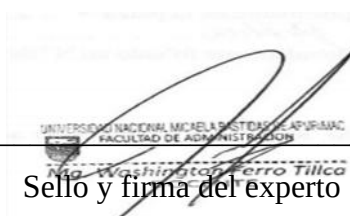
Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (09+16+15) / 50 = 0.80 = 80\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 07 de febrero de 2022


 Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

A Titulado de la Investigación: “Competencias digitales y resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021”

Objetivo: Identificar la relación de las competencias digitales y la resiliencia laboral en el contexto de la epidemia de Covid-19 de los servidores de la Municipalidad Distrital de Haquira 2021

Unidad de análisis: Servidores de la municipalidad distrital de Haquira

Investigador: Bach. Clide Luz Huamani Oviedo

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variable	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+20+15) / 50 = 0.76 = 76\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 07 de febrero de 2022


 UNIVERSIDAD NACIONAL "MICAELA BASTIDAS" DE APURÍMAC
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

 Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos
 DOCENTE PRINCIPAL T.C.

Sello y firma del experto

Anexo 04: Alfa de Cronbach

Como criterio general George y Mallery (2003) sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Análisis de fiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach

Alfa de cronbach	Medición	Escala de valoracion
Coeficiente Alfa	> 0,9	Es excelente
Coeficiente Alfa	> 0,8	Es bueno
Coeficiente Alfa	> 0,7	Es aceptable
Coeficiente Alfa	> 0,6	Es cuestionable
Coeficiente Alfa	> 0,5	Es pobre
Coeficiente Alfa	> 0,4	Es inaceptable

Nota. Obtenido de George y Mallery (2013)

Fiabilidad de la variable competencias digitales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	16

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, percibe la necesidad de tener dominio de medios digitales para cumplir sus funciones laborales.	51.0625	146.345	.720	.943
2. En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, percibe la necesidad de contar con información necesaria para tomar decisiones en su puesto de trabajo.	51.3750	154.143	.466	.948
3. En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, los medios digitales le permiten evaluar los resultados esperados en su puesto de trabajo en tiempo real.	51.4063	153.674	.461	.949
4. Percibe que los dispositivos digitales y equipos de cómputo le permiten conservar de forma segura los datos e informaciones de su puesto de trabajo.	51.4375	151.488	.568	.946
5. Percibe que los dispositivos digitales con conectividad a internet le permiten mantenerse comunicado para el cumplimiento de sus funciones de su puesto de trabajo.	51.0000	150.000	.651	.945
6. En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, percibe la necesidad de equipamiento en su puesto de trabajo con equipos de cómputo conectados a la internet para el cumplimiento de sus funciones.	51.2813	142.047	.813	.941



7. En su puesto de trabajo existe la necesidad de contar equipos de cómputo con softwares especializados para cumplir sus funciones de su puesto de trabajo.	51.3438	148.102	.711	.943
8. En su puesto de trabajo existe la necesidad de tener acceso a aplicativos para cumplir sus funciones de su puesto de trabajo.	51.3125	148.853	.637	.945
9. Los equipos de cómputo y dispositivos de su puesto de trabajo le permiten gestionar con seguridad los datos e informaciones.	51.4531	139.426	.841	.940
10. Los equipos de cómputo con conectividad a internet le permiten comunicarse con eficiencia con los integrantes de su dependencia laboral.	51.1719	141.859	.865	.940
11. En su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, el acceso a los medios digitales le generaron episodios audiovisuales y corporales.	51.8125	146.948	.709	.943
12. De los principales procedimientos administrativos de su puesto de trabajo genera contenidos digitales para comunicar a los usuarios.	51.5938	141.832	.876	.940
13. Las redes de comunicación corporativa de la institución son adecuadas para comunicar los mensajes de carácter público a los administrados.	51.6875	147.107	.738	.943
14. Considera tener fortalezas personales en su centro de trabajo para crecer ante contratiempo o dificultades que nos toca convivir.	51.9688	148.761	.715	.943
15. Considera poseer habilidades técnicas para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo en un contexto de Covid-19.	51.7813	144.491	.823	.941
16. En su centro de trabajo percibe limitaciones de acceso a los equipos de cómputo con conectividad para el cumplimiento de sus funciones de su puesto de trabajo.	51.6719	149.272	.666	.944

Fiabilidad de la variable resiliencia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.938	13

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Percibe en su centro de trabajo oportunidades de fortalecimientos de capacidades brindados por el empleador.	43.2031	95.149	.718	.933
2. Percibe haber generado iniciativas proactivas para solucionar los inconvenientes en su puesto de trabajo.	43.0156	96.047	.799	.930
3. Para los procedimientos administrativos más burocráticos de su puesto de trabajo, genero propuestas innovadoras para cumplir con las expectativas de los administrados.	43.7188	100.396	.507	.939
4. Las capacidades empleadas en su puesto de trabajo contribuyen a los objetivos previstos por la municipalidad.	43.7500	97.968	.557	.938
5. Las capacidades empleadas en su puesto de trabajo contribuyen a los objetivos previstos por la municipalidad.	43.2031	93.466	.871	.927
6. Las capacidades empleadas en su puesto de trabajo le permiten lograr las metas institucionales de la municipalidad.	43.6406	93.440	.754	.931
7. El trabajo en equipo en su centro de trabajo, en tiempos de Covid-19 le generaron experiencias positivas.	42.8125	97.107	.777	.931
8. Según las experiencias vividas en el contexto de la Covid-19, estaría de acuerdo adaptarse a nuevos cambios en contextos de emergencia sanitaria y socioeconómica.	42.7969	95.847	.797	.930
9. Considera al fortalecimiento de las capacidades auto solventadas como factor clave de crecimiento personal y profesional.	42.9219	98.772	.801	.931
10. En su centro de trabajo emplea el interés de brindar un mejor servicio público a los administrados.	43.1094	98.416	.570	.938
11. Las experiencias profesionales adquiridas le permiten adecuarse fácilmente a los nuevos cambios laborales.	43.0313	96.285	.689	.933
12. En su centro de trabajo emplea el interés de brindar un mejor servicio público a los administrados.	43.0781	96.137	.825	.929
13. Las experiencias profesionales adquiridas le permiten adecuarse fácilmente a los nuevos cambios laborales.	42.9063	97.483	.664	.934



Anexo 05: Integrantes de la municipalidad

Haqira 06 de Julio de 2021

SEÑORITA:

BACHILLER EN ADMINISTRACION: CLIDE LUZ HUAMANI OVIEDO

ASUNTO: SOLICITUD DE CUADRO DE DISTRIBUCION DE LOS SERVIDORES DE LA MDH

En respuesta a su solicitud de información con fecha 06 de Julio del 2021 mediante la cual solicita información sobre la distribución de los servidores que laboran en el presente año en la municipalidad distrital de Haqira Provincia Cotabambas Departamento de Apurímac el área de Recursos Humanos emite esta información en la que se detalla a continuación:

SERVIDORES DE LA MDH	Nº DE PERSONAL
Funcionarios	6
Locación de servicios	39
Contrato administrativo de servicios	15
Nombrados	1
Permanentes	3
Número total de trabajadores	64

Espero dar respuesta a su solicitud, quedando a su disposición para cualquier aclaración o duda.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HAQUIRA
COTABAMBA APURIMAC
.....
Judit Anccasi Castillo
JEFE DE RR.HH.

Anexo 06: Datos tabulados

N°	Competencias digitales															Resiliencia laboral													
	Informacional					TIC					Comunicación audiovisual					Autoconocimiento				Creativas		Capacidades			Asumen dificultades		Practican el mindfulness		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	
6	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3
7	5	3	1	2	5	5	3	5	5	5	2	3	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3	4	3	4	5	
8	2	5	5	4	5	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1	4	4	3	2	3	2	4	5	5	5	4	3	
9	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	3	3	4	4	4	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
12	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	
13	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
14	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	
15	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	1	3	2	1	2	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
17	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	3	3	3	4	5	4	3	
18	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	
19	5	2	2	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	5	
20	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3	2	5	3	3	5	3	3	
21	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
22	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	
23	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	5	3	5	3	3	
24	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	2	5	5	4	5	5	5	
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	2	3	3	5	5	4	3	3	3	
26	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
29	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	5	4	4	4	4	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
31	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
33	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	4	4	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

3	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5
3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	7	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3
3	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	9	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	0	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3
4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3
4	3	5	3	1	2	5	5	3	5	5	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5
4	4	2	5	5	4	5	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1	4	4	3	2	3	2	4	5	5	5	4	3	2
4	5	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	3	3	4	4	4	3	5
4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	8	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4
4	9	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
5	0	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
5	1	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	1	3	2	1	2	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3
5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4
5	5	5	2	2	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	5	5
5	6	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	3	2	5	3	3	5	3	2	3
5	7	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	8	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
5	9	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	5	3	5	5	3	3
6	0	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5
6	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	2	3	3	5	5	4	3	3	3	3
6	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5
6	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4

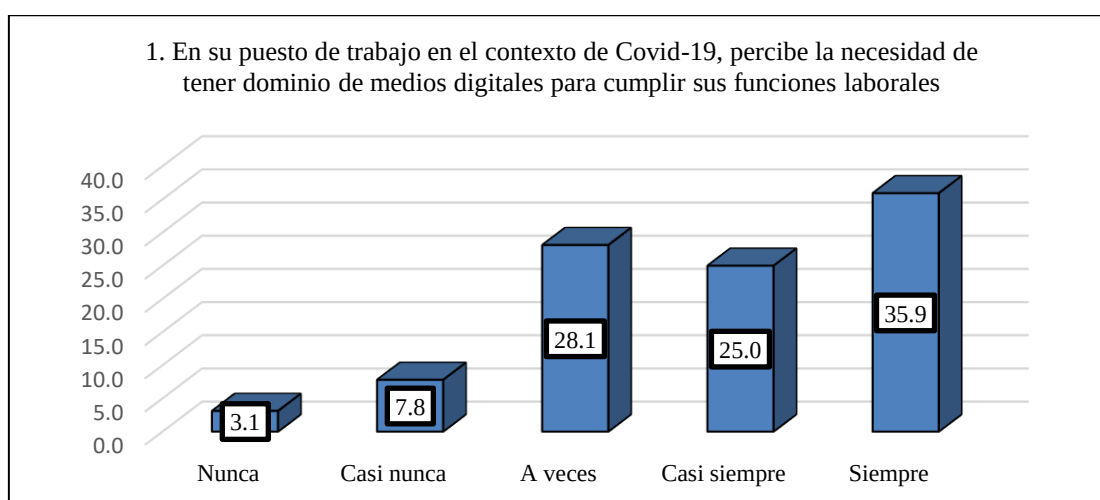
Anexo 07. Baremación

Descripción	Determinación del ancho del intervalo	Intervalos
Competencias digitales Total 16 ítems	Max = 80; Min = 16; Rango = 64 K = 3 Ancho del intervalo = 21	16 – 37: Bajo 38 – 59: Medio 60 – 80: Alto
Informacional Total 3 ítems	Max = 25; Min = 5; Rango = 20 K = 3 Ancho del intervalo = 7	5 – 12: Bajo 13 – 18: Medio 19 – 25: Alto
TIC Total 3 ítems	Max = 25; Min = 5; Rango = 20 K = 3 Ancho del intervalo = 7	5 – 12: Bajo 13 – 18: Medio 19 – 25: Alto
Comunicación audiovisual Total 3 ítems	Max = 30; Min = 6; Rango = 24 K = 3 Ancho del intervalo = 8	6 – 14: Bajo 15 – 22: Medio 23 – 30: Alto
Resiliencia laboral Total 13 ítems	Max = 65; Min = 13; Rango = 52 K = 3 Ancho del intervalo = 17	13 – 30: Mala 31 – 48: Aceptable 49 – 65: Buena
Autoconocimiento Total 3 ítems	Max = 20; Min = 4; Rango = 16 K = 3 Ancho del intervalo = 5	4 – 9: Mala 10 – 15: Aceptable 16 – 20: Buena
Creativas Total 2 ítems	Max = 10; Min = 2; Rango = 8 K = 3 Ancho del intervalo = 3	2 – 5: Mala 6 – 7: Aceptable 8 – 10: Buena
Capacidades Total 3 ítems	Max = 15; Min = 3; Rango = 12 K = 3 Ancho del intervalo = 4	3 – 7: Mala 8 – 11: Aceptable 12 – 15: Buena
Asumen dificultades Total 2 ítems	Max = 10; Min = 2; Rango = 8 K = 3 Ancho del intervalo = 3	2 – 5: Mala 6 – 7: Aceptable 8 – 10: Buena
Practican el mindfulness Total 2 ítems	Max = 10; Min = 2; Rango = 8 K = 3 Ancho del intervalo = 3	2 – 5: Mala 6 – 7: Aceptable 8 – 10: Buena

Anexo 08: Resultados por cada ítem

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	5	7.8	7.8	10.9
	A veces	18	28.1	28.1	39.1
	Casi siempre	16	25.0	25.0	64.1
	Siempre	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



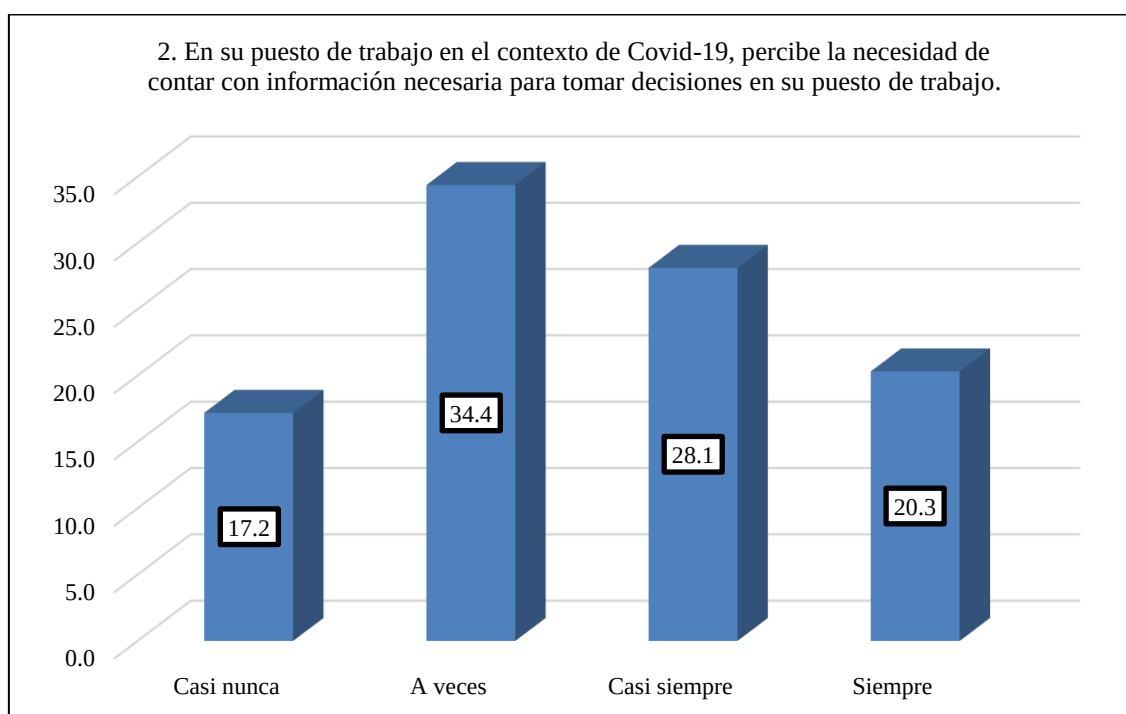
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

En la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 35.9% señalaron que siempre es importante de dominar los medios digitales para poder realizar sus respectivas funciones laborales, seguido del 28.1% a veces, y 25% casi siempre. Mientras, que también existe colaboradores donde indicaron que el 7.8% casi nunca es necesario dominar este aspecto y un 3.1% que indicaron que nunca.

En tal sentido, se puede decir que más del 50% de los colaboradores de esta entidad pública manifiestan que es necesario saber manejar los medios digitales para poder llevar de manera eficiente su labor. Sin embargo, también existen servidores que todavía dudan de esta característica que es esencial que los colaboradores tengan que trabajan interconectados entre las diversas áreas que son dependientes de otras, de manera que se debe te programar capacitaciones, debido a la gran importancia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	17.2	17.2	17.2
	A veces	22	34.4	34.4	51.6
	Casi siempre	18	28.1	28.1	79.7
	Siempre	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



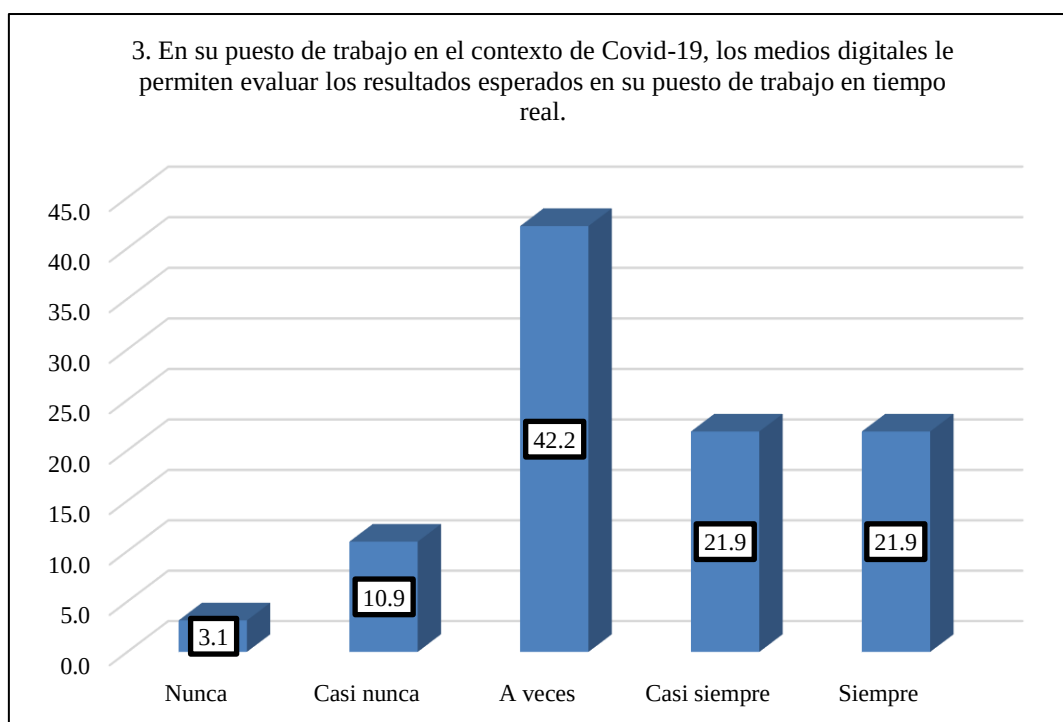
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

En la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira, Cotabambas, el 34.4% manifestaron que a veces, es importante contar con la necesidad para poder tomar las decisiones en la labor que realizan, también el 28.1% perciben que casi siempre consideran necesaria este aspecto, seguido del 20.3% que siempre se da, aunque existe un 17.2% de los servidores donde casi nunca consideraron de relevancia este aspecto en la toma de decisiones.

Así que teniendo este aspecto podemos decir que casi el 50% de los servidores que la municipalidad evidencia la importancia de la información en la toma de decisiones. Pero, también podemos percibir que más del 50% de los servidores tienen duda acerca de esta situación y nunca consideran relevante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	7	10.9	10.9	14.1
	A veces	27	42.2	42.2	56.3
	Casi siempre	14	21.9	21.9	78.1
	Siempre	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



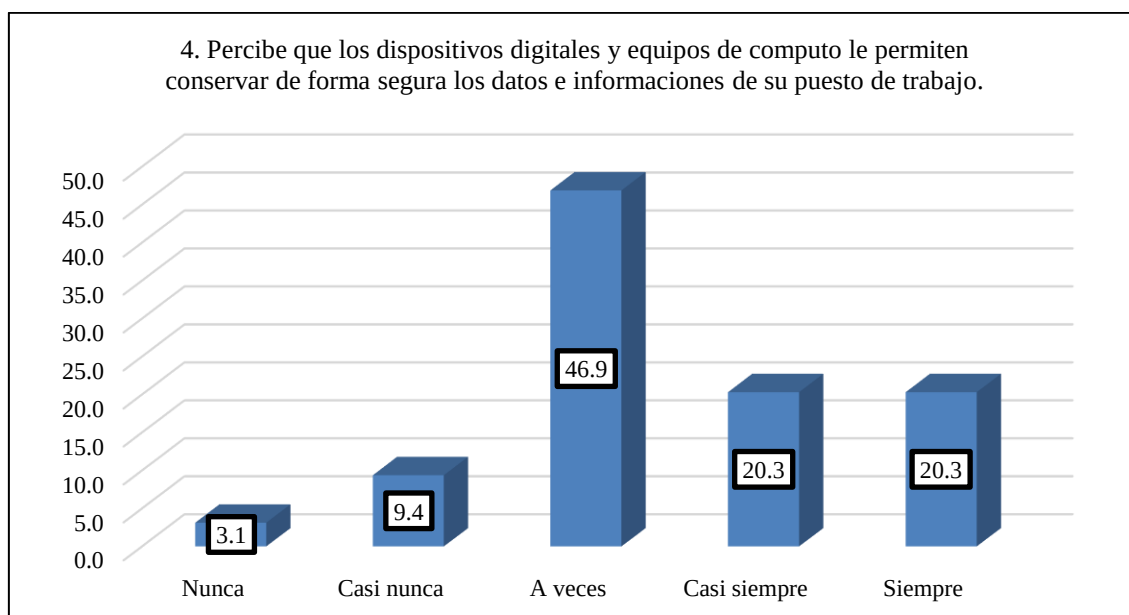
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haqira Cotabambas, el 42.2% indicaron que a veces los medios digitales permitieron evaluar los resultados esperados en la labor que hacen, seguido del 21.9% que casi siempre y siempre recurren a los medios digitales. Pero sin embargo el 10.9% indican que casi nunca y el 3.1% nunca los servidores recurren a los medios esta acción.

Por consiguiente, considerando dichos resultados podemos decir que existen más de la mitad de servidores que solo a veces, casi nunca y nunca hacen uso de los medios digitales para poder ver los resultados que se alcanza sean estos de manera semanal, mensual, trimestral o anual.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	6	9.4	9.4	12.5
	A veces	30	46.9	46.9	59.4
	Casi siempre	13	20.3	20.3	79.7
	Siempre	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



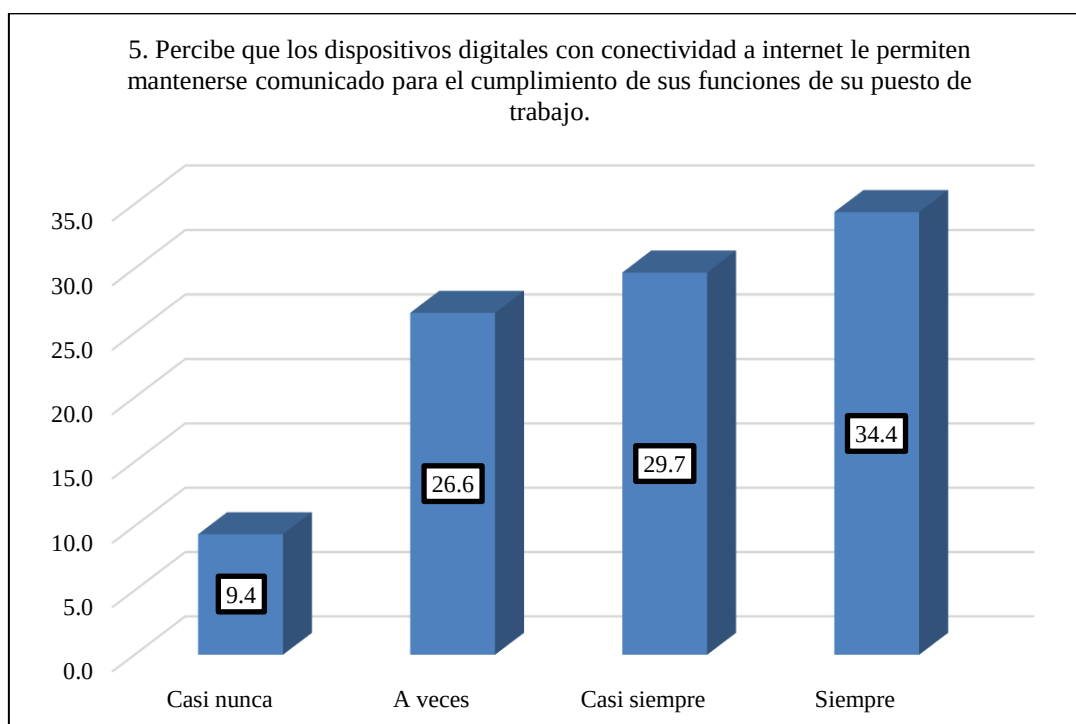
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 46.9% percibieron que los dispositivos digitales y equipos con la cual cuenta la organización resguarda de manera segura la información de cada área, además, el 20.3% indicaron que casi siempre y siempre confían en la seguridad de estos instrumentos. Aunque también indican el 9.4% de los servidores que casi nunca y el 3.1 % nunca creen que exista seguridad de la información respecto a la labor que realizan dentro la municipalidad.

Por consiguiente, dado los resultados podemos decir que casi el 50% de los servidores piensan que la municipalidad cuenta con los medios digitales y los equipos que resguardan seguridad sobre la información que realizan dentro del área que desarrollan día a día. Pero sin embargo existen la otra parte de servidores que desconfían que a seguridad tenga la seguridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	9.4	9.4	9.4
	A veces	17	26.6	26.6	35.9
	Casi siempre	19	29.7	29.7	65.6
	Siempre	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



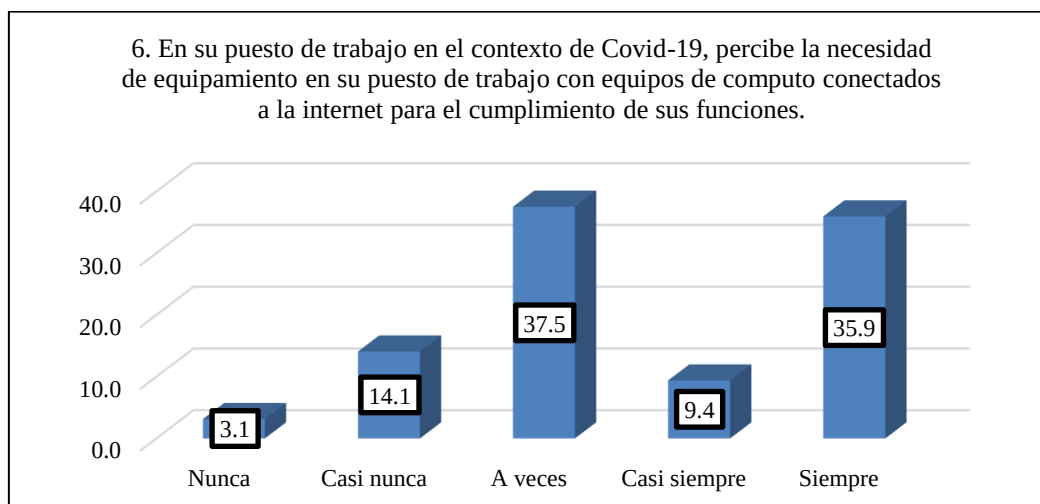
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haqira Cotabambas, el 34.4% muestran una percepción donde los dispositivos digitales con conectividad a internet le permiten que los servidores siempre estén interconectados, asimismo el 29.7% también indican que sienten casi siempre los servidores hacen usos como un medio de comunicación entre otras áreas. Pero sin embargo también existen servidores en un 26.6% que a veces se siente interconectados y el 9.4% casi nunca han mostrado estas prácticas de comunicación a través del uso del internet.

Por consiguiente, dado los resultados podemos decir que más del 50% de los servidores piensan que los medios digitales interconectados al internet permiten que los servidores puedan comunicarse de manera oportuna con otras áreas. Pero sin embargo también existe servidores que solo a veces tienen estas acciones y casi nunca.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	9	14.1	14.1	17.2
	A veces	24	37.5	37.5	54.7
	Casi siempre	6	9.4	9.4	64.1
	Siempre	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



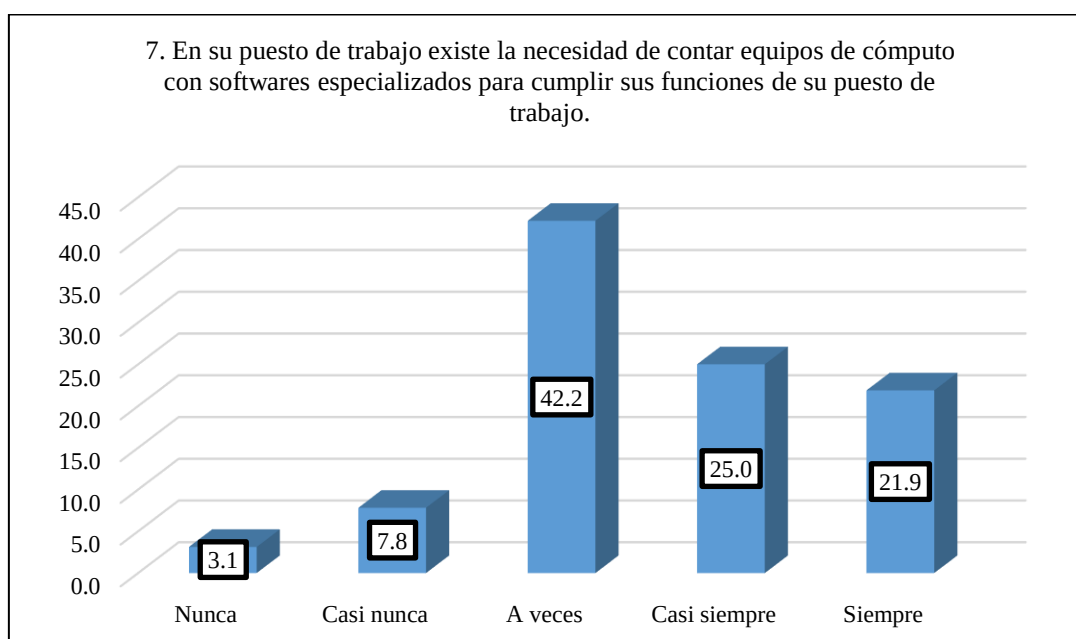
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haqira Cotabambas, el 37.5% sienten que a veces sus equipos están interconectados al internet para poder desarrollar sus funciones de manera eficaz, seguido del 35.9% creen que siempre y el 9.4% que indican que casi siempre sienten lo mismo. Por otro lado, podemos encontrar que existe un 14.1% que indican que casi nunca los equipos dentro de sus áreas están conectadas al internet y un 3.1% que nunca han podido percibir este aspecto.

Es de allí, que podemos decir que casi el 50% de los servidores piensan que los equipos se encuentran conectados al internet de tal manera que les permite llevar a cabo sus funciones de manera eficiente. Pero sin embargo también se puede apreciar que la otra parte de los servidores no están conformes con dicha afirmación de manera que solo a veces o casi nunca o nunca los equipos de sus áreas están conectadas al internet.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	5	7.8	7.8	10.9
	A veces	27	42.2	42.2	53.1
	Casi siempre	16	25.0	25.0	78.1
	Siempre	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



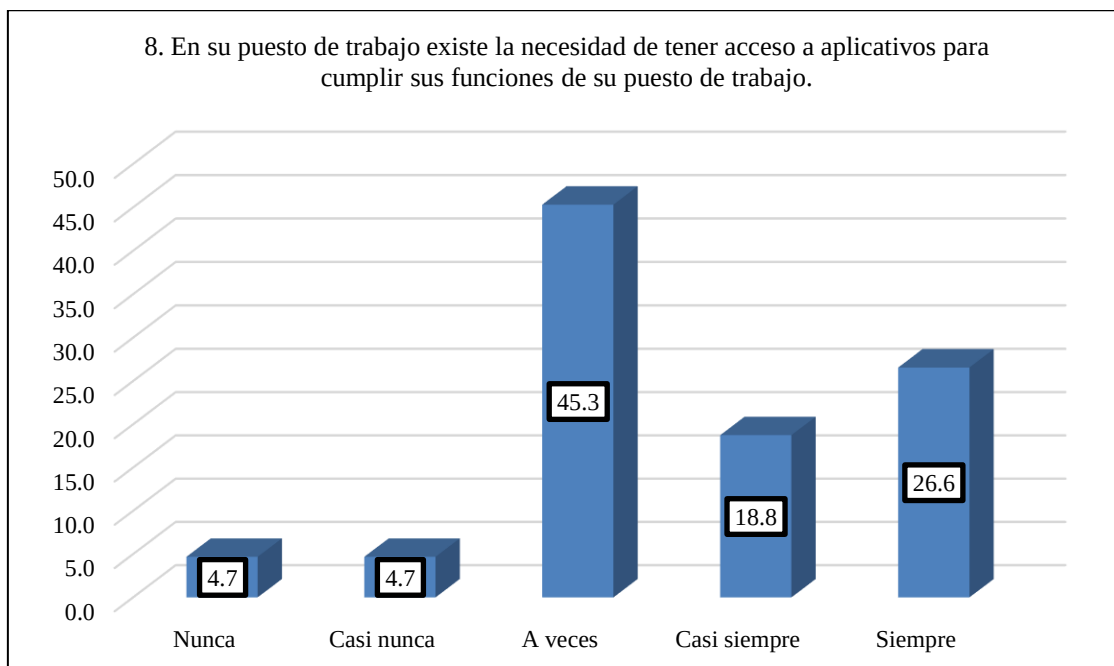
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 42.2% sienten que a veces existe una necesidad de contar con equipos de cómputo y software que sean especializados, seguido del 25% creen que casi siempre existió una necesidad y el 21.9% que indican siempre. Por otro lado, podemos encontrar que existe un 7.8% que indican que casi nunca creen que no existe dicha necesidad y un 3.1% que nunca.

Es de allí, que podemos decir que casi el 50% de los servidores piensan que los equipos se encuentran conectados al internet de tal manera que les permite llevar a cabo sus funciones de manera eficiente. Pero sin embargo también se puede apreciar que la otra parte de los servidores no están conformes con dicha afirmación de manera que solo a veces o casi nunca o nunca los equipos de sus áreas están conectadas al internet.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4.7	4.7	4.7
	Casi nunca	3	4.7	4.7	9.4
	A veces	29	45.3	45.3	54.7
	Casi siempre	12	18.8	18.8	73.4
	Siempre	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



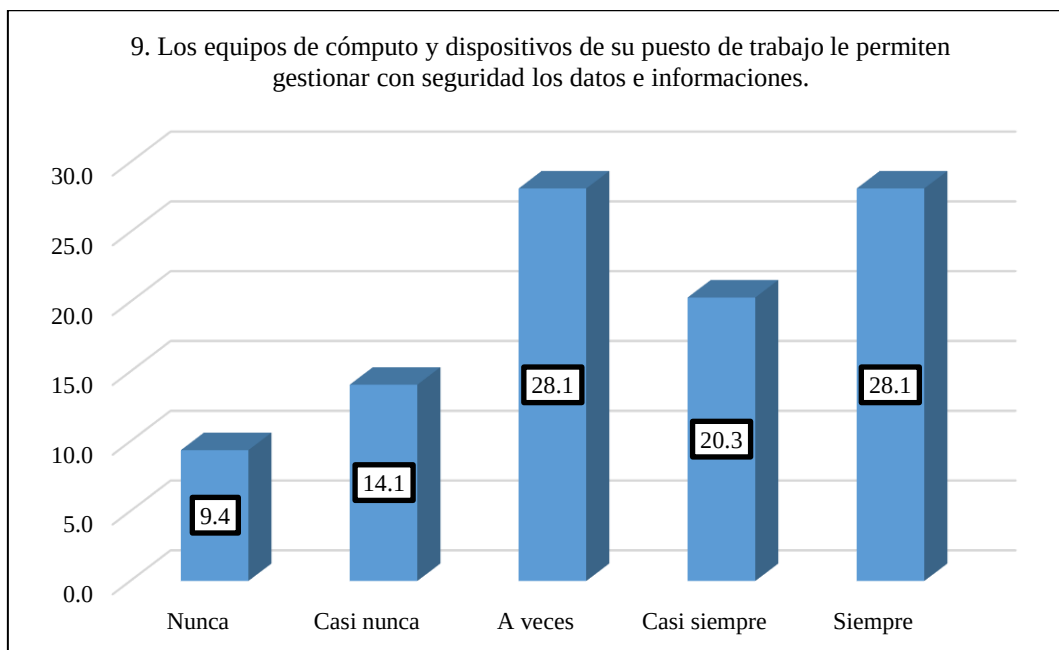
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 45.3% sienten que a veces existe una necesidad de contar con aplicativos para cumplir con sus funciones, seguido del 26.6% creen que siempre y el 18.8% que indican casi siempre. Sin embargo, podemos encontrar que existe un 4.7% que indican que casi nunca creen que no existe dicha necesidad y un 4.7% que nunca.

Es de allí, que podemos decir que casi el 50% de los servidores creen la importancia de contar con aplicativos para poder desarrollar sus funciones, pero también se puede apreciar que también existe colaboradores que creen que no es necesario tener este tipo de instrumento o herramientas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	9.4	9.4	9.4
	Casi nunca	9	14.1	14.1	23.4
	A veces	18	28.1	28.1	51.6
	Casi siempre	13	20.3	20.3	71.9
	Siempre	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



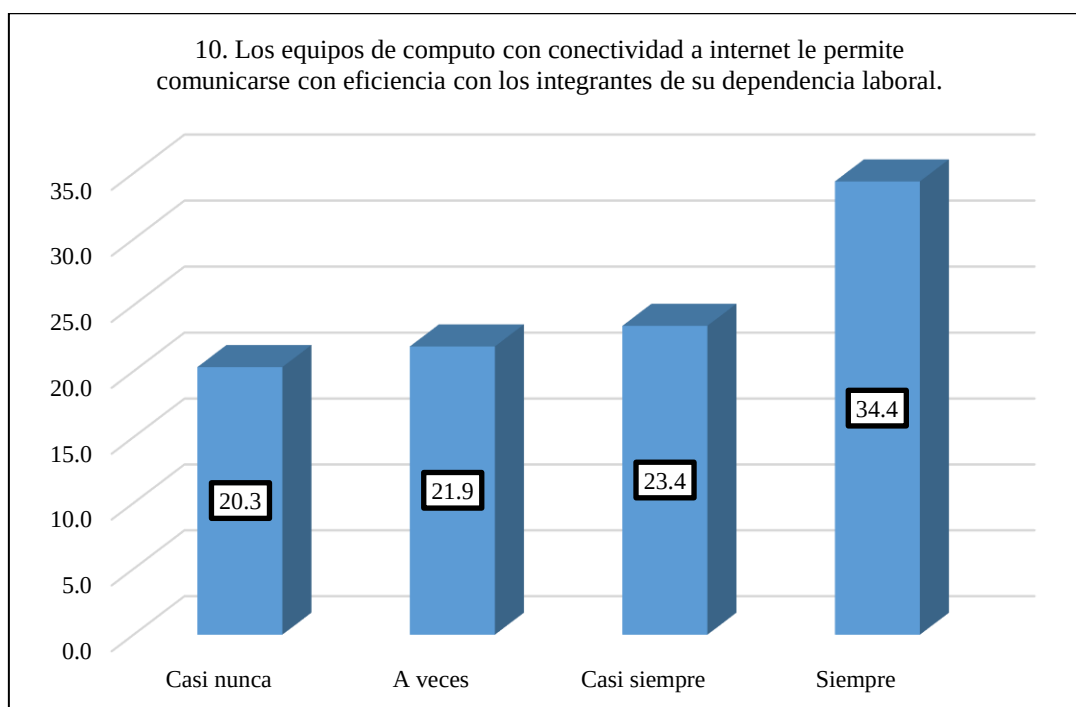
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 28.1% sienten que a veces y siempre los equipos y accesorios con que cuentan les permite una gestión con seguridad de los datos e informaciones, seguido del 20.3% que indican que casi siempre. Pero, también existen el 14.1% casi nunca han tenido estos dispositivos o equipos y el 9.4% nunca ha percibido des estos equipos.

Es de allí, que podemos decir que el 50% de los servidores creen la importancia de contar con accesorios y dispositivos de equipo de cómputo, pero también se pude apreciar que también existe colaboradores que creen que no cuentan con estos equipamientos para poder desarrollar de la mejor manera sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	20.3	20.3	20.3
	A veces	14	21.9	21.9	42.2
	Casi siempre	15	23.4	23.4	65.6
	Siempre	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



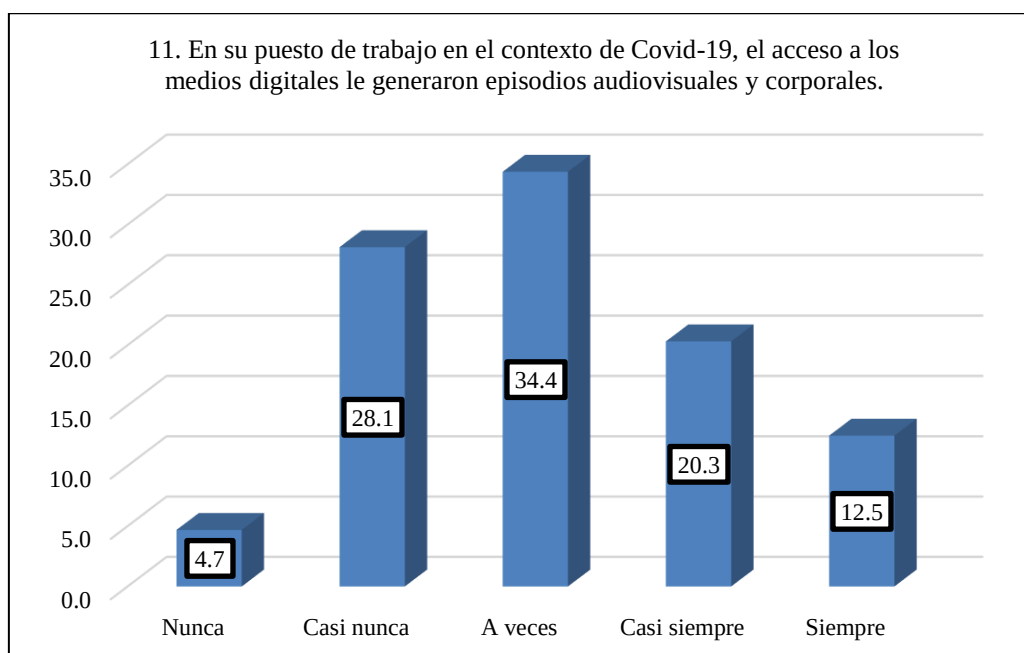
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haqira Cotabambas, el 34.4% sienten que siempre tuvieron equipos de cómputo con conectividad al internet donde permite una comunicación eficientemente con los integrantes de su dependencia, seguido del 23.4% que indican que casi siempre y el 21.9% que a veces han percibido este aspecto. Pero, también existen el 20.3% casi nunca percibieron contar con el equipamiento que ayude a la comunicación eficiente entre los integrantes.

Es de allí, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen contar con el equipamiento respectivo a la comunicación entre los integrantes de la municipalidad. Pero sin embargo existe servidores que no perciben contar con dichos equipamientos que impide la comunicación efectiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4.7	4.7	4.7
	Casi nunca	18	28.1	28.1	32.8
	A veces	22	34.4	34.4	67.2
	Casi siempre	13	20.3	20.3	87.5
	Siempre	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



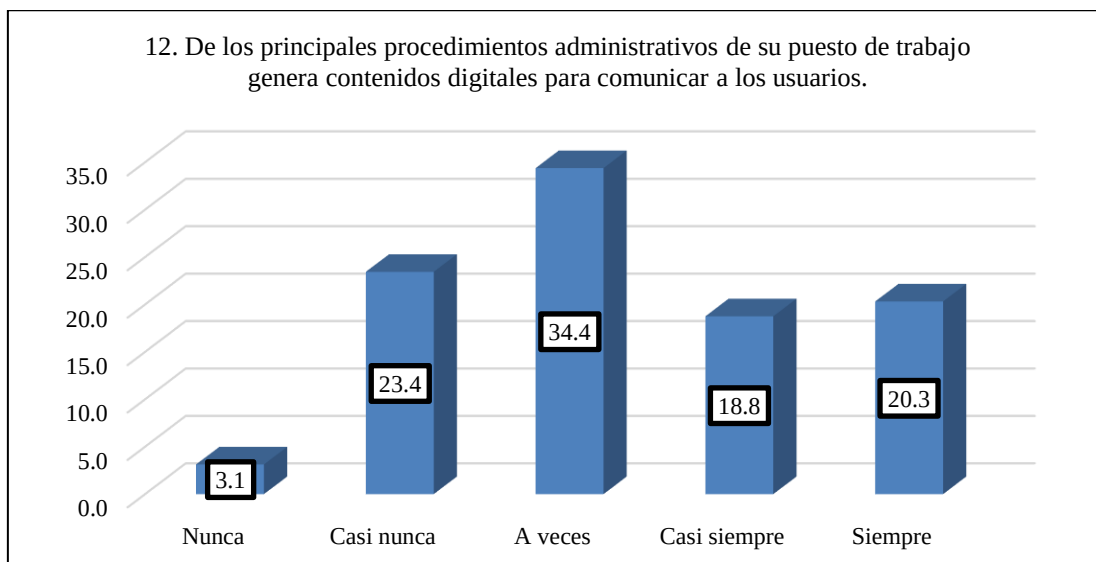
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 34.4% sienten que a veces los medios digitales generaron episodios audiovisuales y corporales, seguido del 28.1% que indican que casi nunca, el 20.3% que casi siempre y el 12.5% que siempre han percibido este aspecto. Pero, también existen el 4.7% nunca han tenido una experiencia en cuanto a los episodios y corporales, cuya consecuencia de los medios digitales.

Habría que decir también, que podemos decir que casi 50% de los servidores creen contar en su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, el acceso a los medios digitales le generaron episodios audiovisuales y corporales. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	15	23.4	23.4	26.6
	A veces	22	34.4	34.4	60.9
	Casi siempre	12	18.8	18.8	79.7
	Siempre	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



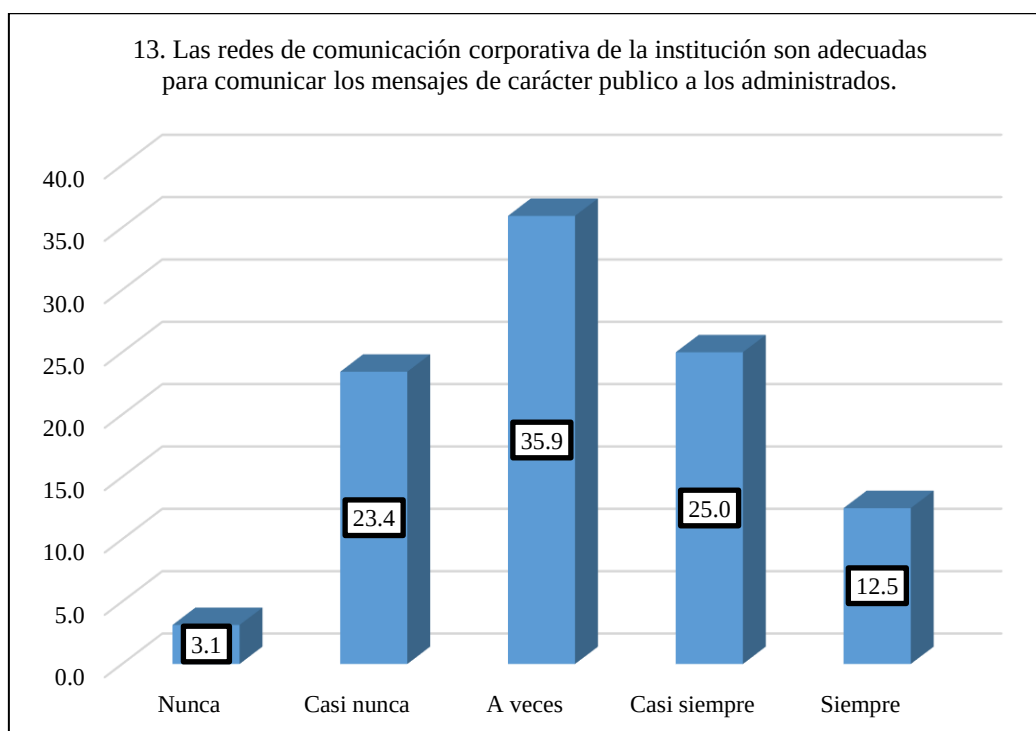
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 34.4% sienten que a veces de los principales procedimientos administrativos de su puesto de trabajo genera contenidos digitales para comunicar a los usuarios, seguido 20.3% que siempre y 18.8% casi siempre. Sin embargo, el 23.4% de los servidores que casi nunca y 3.1% nunca creen que los procedimientos administrativos generan contenidos.

Habría que decir también, que podemos decir que casi 50% de los servidores creen los principales procedimientos administrativos de su puesto de trabajo genera contenidos digitales para comunicar a los usuarios. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación, en su gran mayoría.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	15	23.4	23.4	26.6
	A veces	23	35.9	35.9	62.5
	Casi siempre	16	25.0	25.0	87.5
	Siempre	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



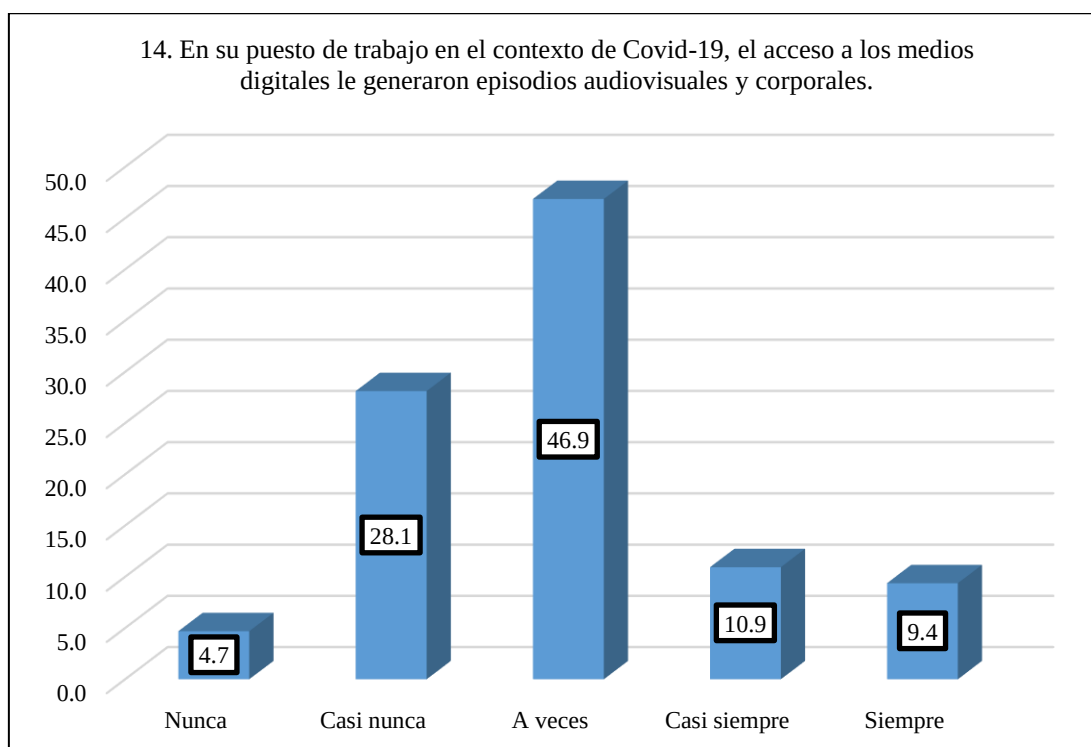
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Considerando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haqira Cotabambas, el 35.9% sienten que a veces de las redes de comunicación corporativa de la institución son adecuadas para comunicar los mensajes de carácter público a los administrados, seguido 25% que siempre y 12.5% siempre. Sin embargo, el 23.4% de los servidores que casi nunca y 3.1% nunca.

Habría que decir también, que podemos decir que casi 50% de los servidores creen Las redes de comunicación corporativa de la institución son adecuadas para comunicar los mensajes de carácter público a los administrados. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación, en su gran mayoría.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4.7	4.7	4.7
	Casi nunca	18	28.1	28.1	32.8
	A veces	30	46.9	46.9	79.7
	Casi siempre	7	10.9	10.9	90.6
	Siempre	6	9.4	9.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



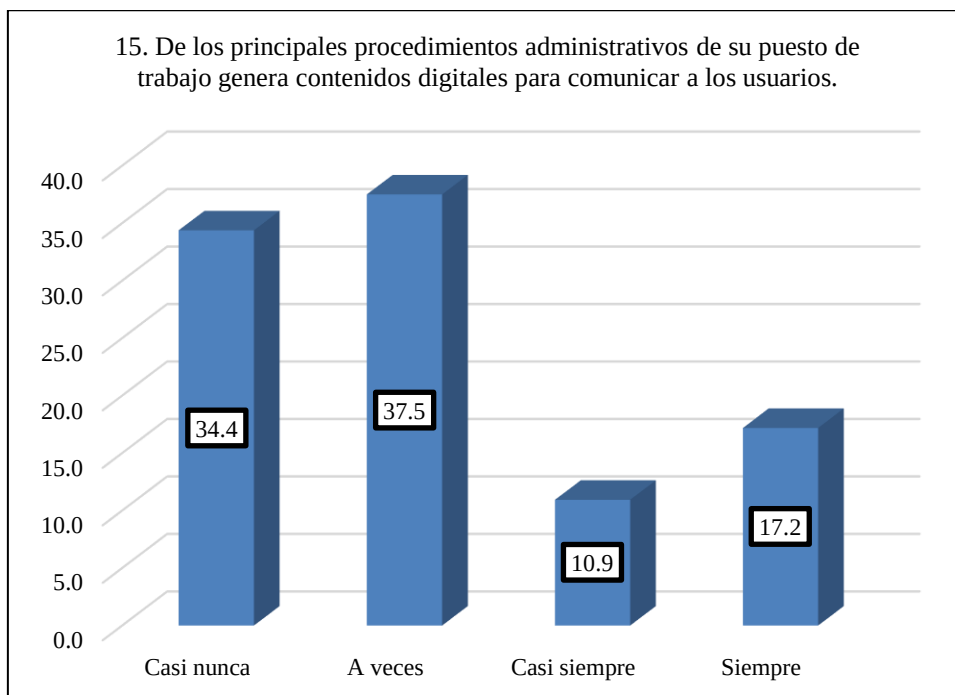
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 46.9% perciben que a veces en su puesto de trabajo en el contexto de Covid-19, el acceso a los medios digitales le generaron episodios audiovisuales y corporales, seguido 10.9% que casi siempre y 9.4% siempre. Aunque, el 28.1% de los servidores que casi nunca y 4.7% nunca.

Habría que decir también, que podemos decir que casi 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una afirmación de a veces. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	34.4	34.4	34.4
	A veces	24	37.5	37.5	71.9
	Casi siempre	7	10.9	10.9	82.8
	Siempre	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



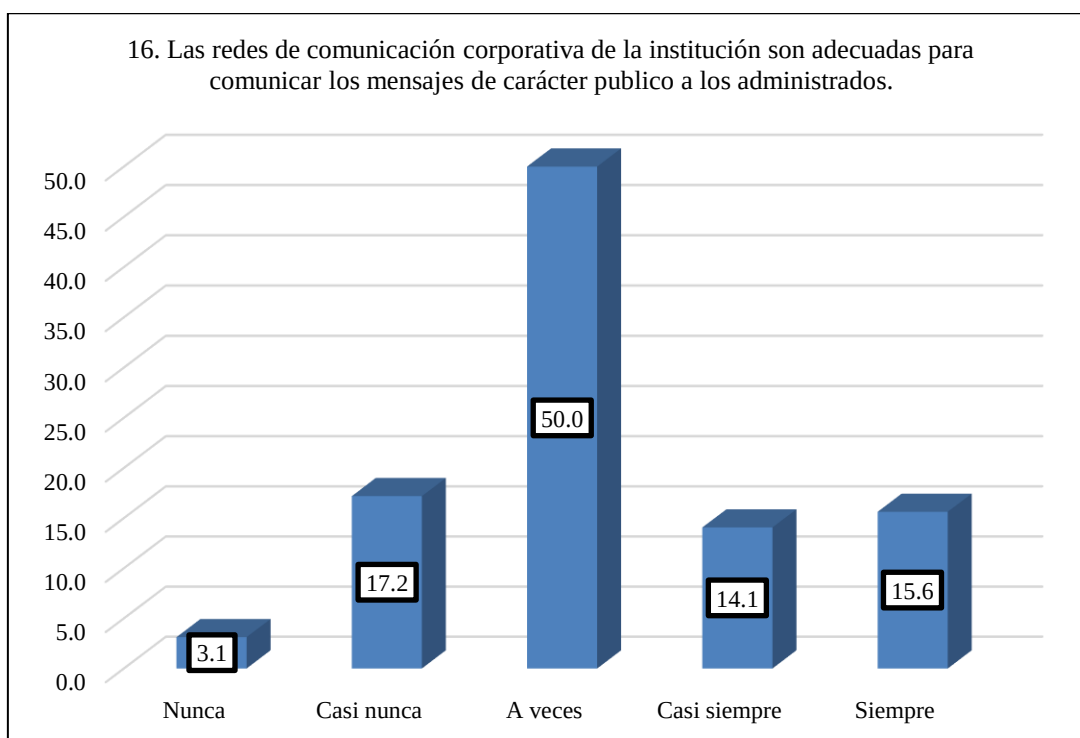
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 37.4% perciben que a veces que de los principales procedimientos administrativos de su puesto de trabajo genera contenidos digitales para comunicar a los usuarios, seguido 17.2% siempre y 10.9% casi siempre. Aunque, el 34.4% de los servidores que casi nunca confirman esta afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que casi 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación, de manera que el dominio se dio que solo a veces se dan estos aspectos.

		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	11	17.2	17.2	20.3
	A veces	32	50.0	50.0	70.3
	Casi siempre	9	14.1	14.1	84.4
	Siempre	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



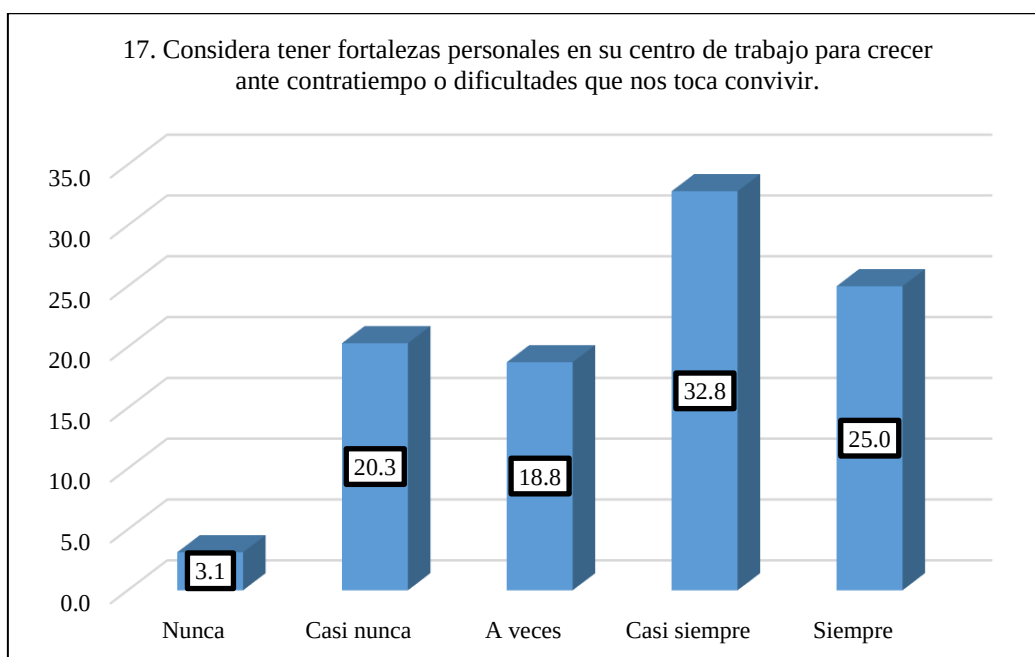
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 50 % perciben que a veces las redes de comunicación corporativa de la institución son adecuadas para comunicar los mensajes de carácter público a los administrados, seguido 15.6% siempre y 14.1% casi siempre. Aunque, el 17.2% de los servidores que casi nunca y 3.1% nunca se da dicha afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que casi 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo con dicha afirmación, de manera que el dominio se dio que solo a veces se dan estos aspectos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3.1	3.1	3.1
	Casi nunca	13	20.3	20.3	23.4
	A veces	12	18.8	18.8	42.2
	Casi siempre	21	32.8	32.8	75.0
	Siempre	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



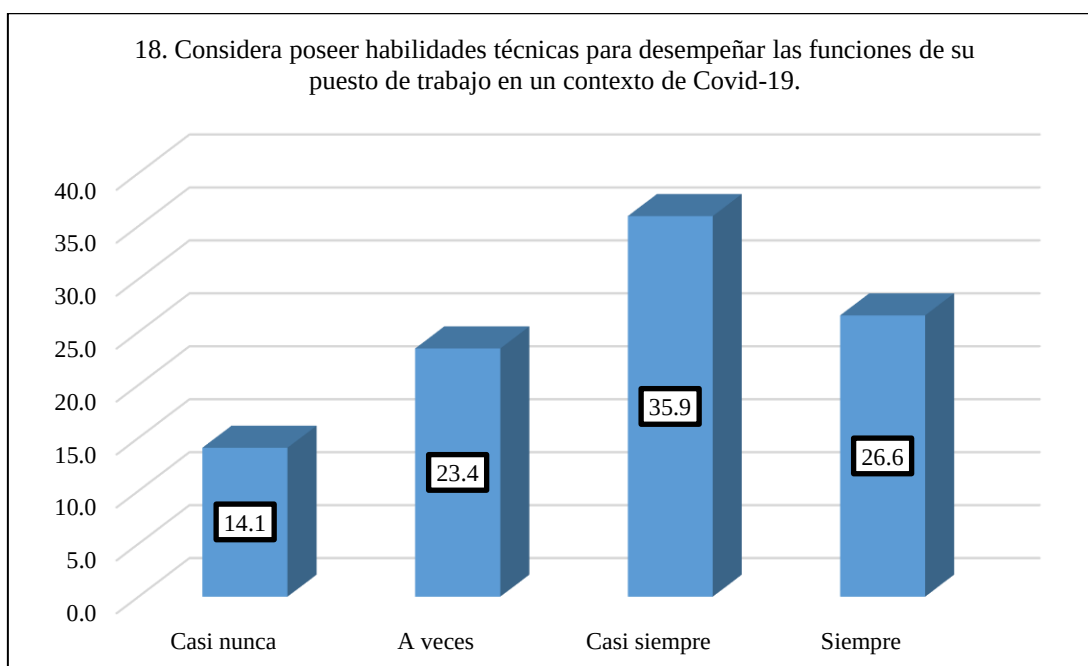
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 32 % consideran que casi siempre las fortalezas personales les permite en su centro de trabajo crecer ante contratiempo o dificultades que nos toca convivir, seguido 25% siempre y 18.8% a veces. Aunque, el 20.3% de los servidores que casi nunca y 3.1% nunca se da dicha afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación, de manera que el dominio se dio que solo a veces se dan estos aspectos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	14.1	14.1	14.1
	A veces	15	23.4	23.4	37.5
	Casi siempre	23	35.9	35.9	73.4
	Siempre	17	26.6	26.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



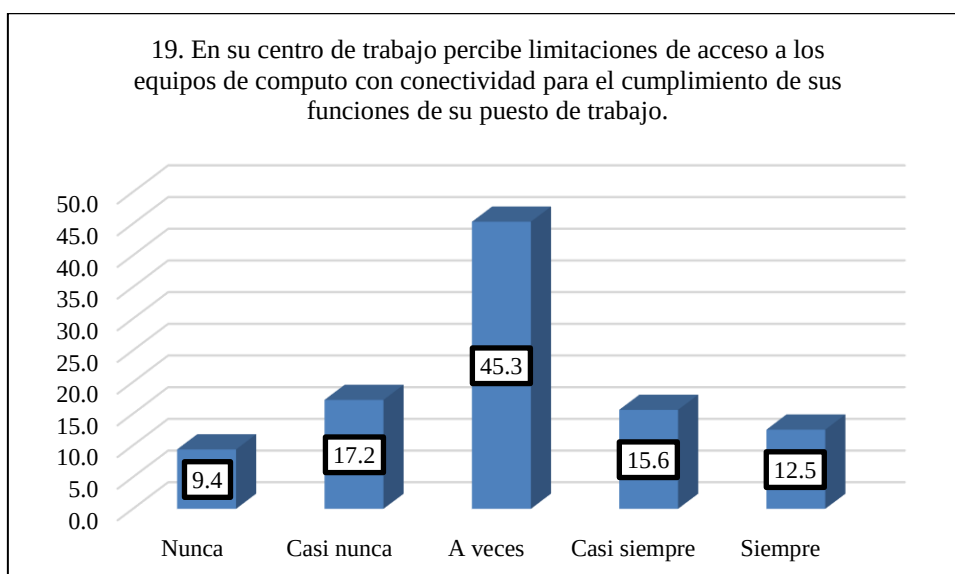
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 35.9 % consideran que casi siempre poseer habilidades técnicas para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo en un contexto de Covid-19, seguido 26.6% siempre y 23.4% a veces. Aunque, el 14.1% de los servidores que casi nunca se da esta afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo con dicha afirmación, de manera que el dominio se dio que solo a veces se dan estos aspectos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	9.4	9.4	9.4
	Casi nunca	11	17.2	17.2	26.6
	A veces	29	45.3	45.3	71.9
	Casi siempre	10	15.6	15.6	87.5
	Siempre	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



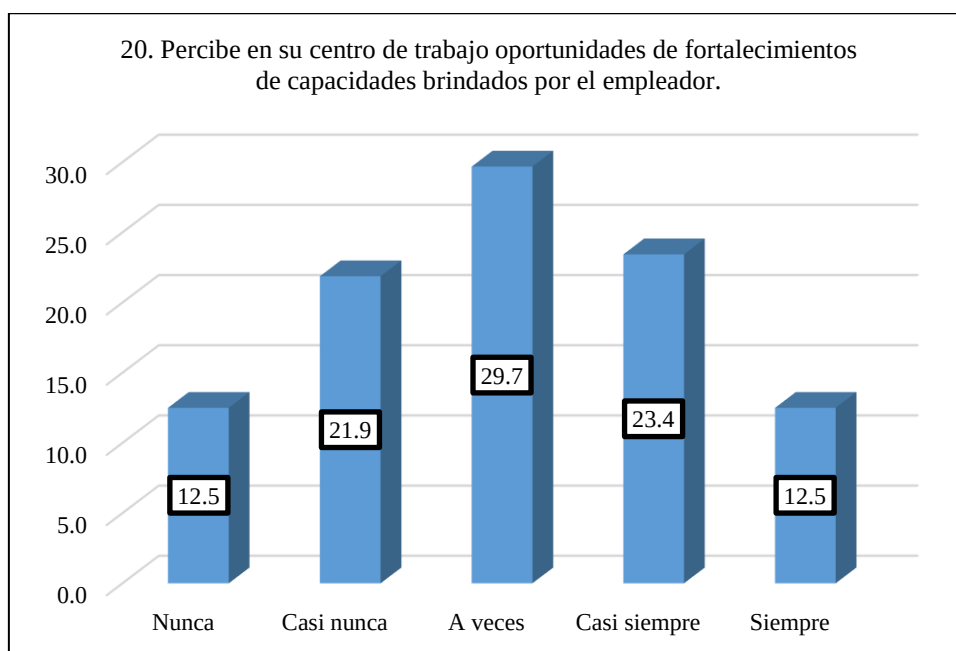
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haqira Cotabambas, el 45.3 % consideran que a veces en su centro de trabajo percibe limitaciones de acceso a los equipos de cómputo con conectividad para el cumplimiento de sus funciones de su puesto de trabajo, seguido 15.6% siempre y 12.5% a veces. Aunque, el 17.2% de los servidores que casi nunca y 9.4% nunca se da esta afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo condicha afirmación, de manera que el dominio se dio que solo a veces se dan estos aspectos.

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	8	12.5	12.5	12.5
	Casi nunca	14	21.9	21.9	34.4
	A veces	19	29.7	29.7	64.1
	Casi siempre	15	23.4	23.4	87.5
	Siempre	8	12.5	12.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



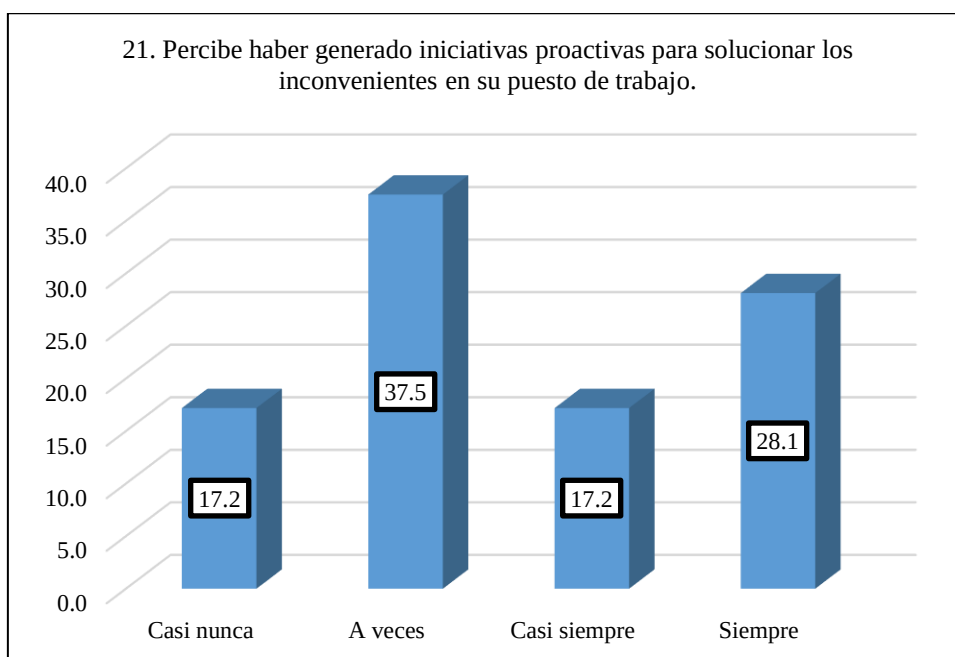
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Mostrando la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 29.7 % perciben que a veces en su centro de trabajo hay oportunidades de fortalecimientos de capacidades brindados por el empleador, seguido 23.4% casi siempre y 12.5% siempre. Mientras que, el 21.9% de los servidores que casi nunca y 12.5% nunca se da esta afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	11	17.2	17.2	17.2
	A veces	24	37.5	37.5	54.7
	Casi siempre	11	17.2	17.2	71.9
	Siempre	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



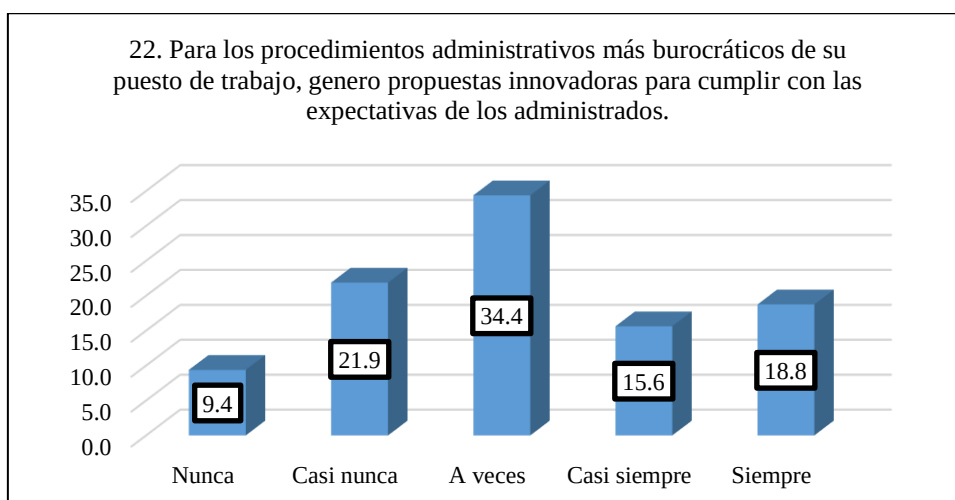
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 37.5% perciben que a veces haber generado iniciativas proactivas para solucionar los inconvenientes en su puesto de trabajo, seguido 28.1% siempre y 17.2% casi siempre. Mientras que, el 17.2% de los servidores que casi nunca percibieron dicha concepción.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	9.4	9.4	9.4
	Casi nunca	14	21.9	21.9	31.3
	A veces	22	34.4	34.4	65.6
	Casi siempre	10	15.6	15.6	81.3
	Siempre	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



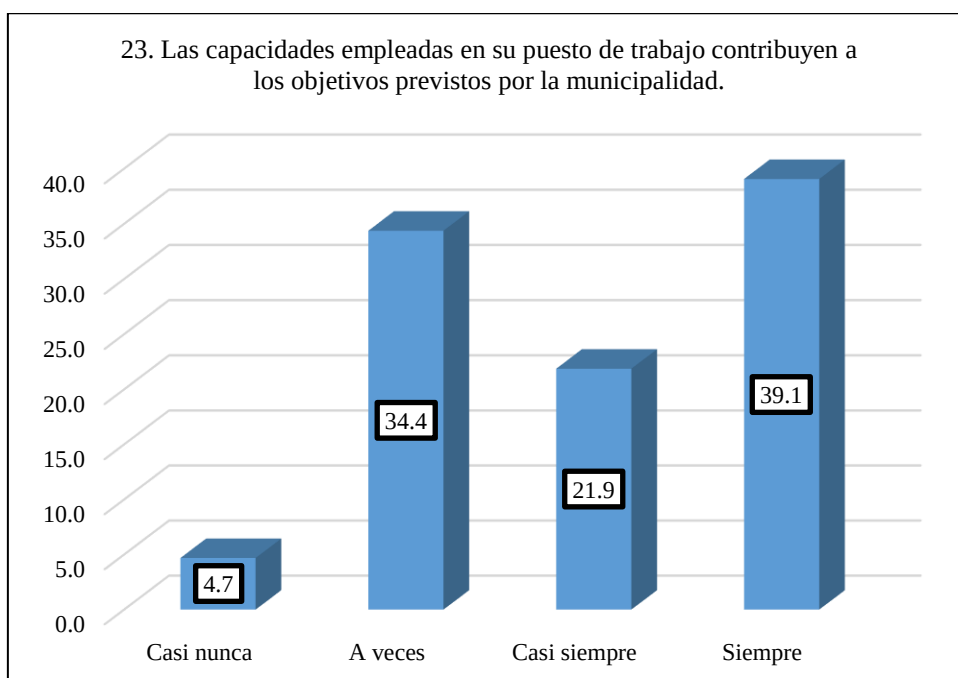
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 34.4% perciben que a veces para los procedimientos administrativos más burocráticos de su puesto de trabajo, genero propuestas innovadoras para cumplir con las expectativas de los administrados, seguido 18.8% siempre y 15.6% casi siempre. Mientras que, el 21.9% de los servidores que casi nunca y el 9.4% percibieron que nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4.7	4.7	4.7
	A veces	22	34.4	34.4	39.1
	Casi siempre	14	21.9	21.9	60.9
	Siempre	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



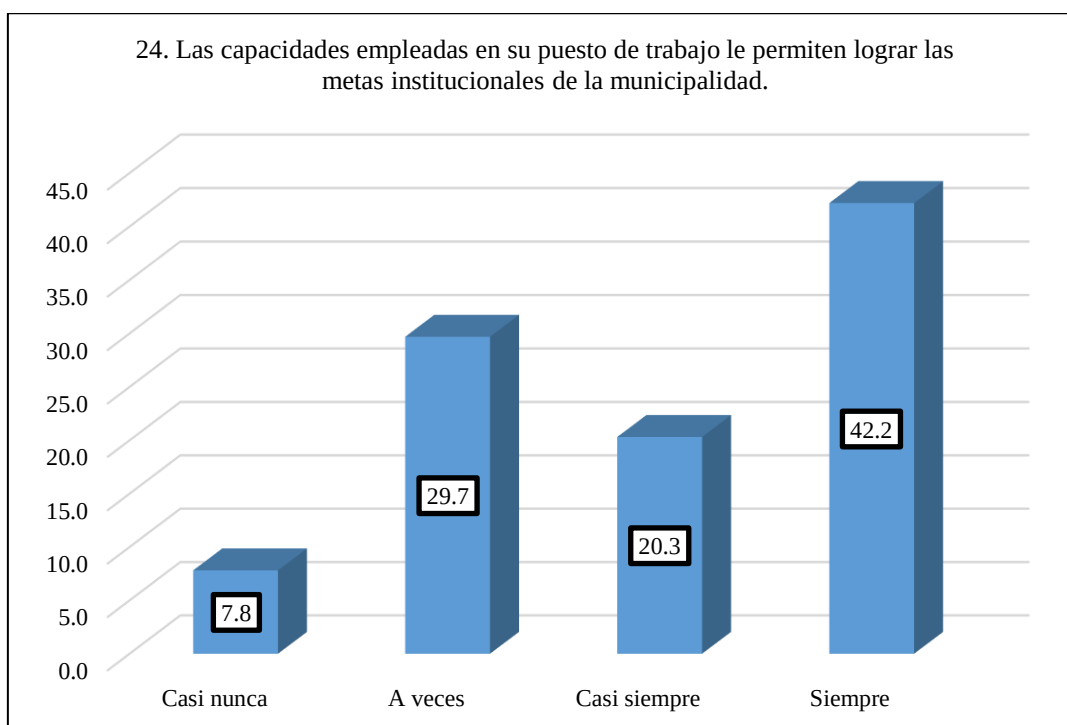
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que de los 64 trabajadores de la municipalidad distrital de Haquira Cotabambas, el 39.1% perciben que siempre las capacidades empleadas en su puesto de trabajo contribuyen a los objetivos previstos por la municipalidad, seguido 34.4% a veces y 21.9% casi siempre. Mientras que, el 4.7% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7.8	7.8	7.8
	A veces	19	29.7	29.7	37.5
	Casi siempre	13	20.3	20.3	57.8
	Siempre	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



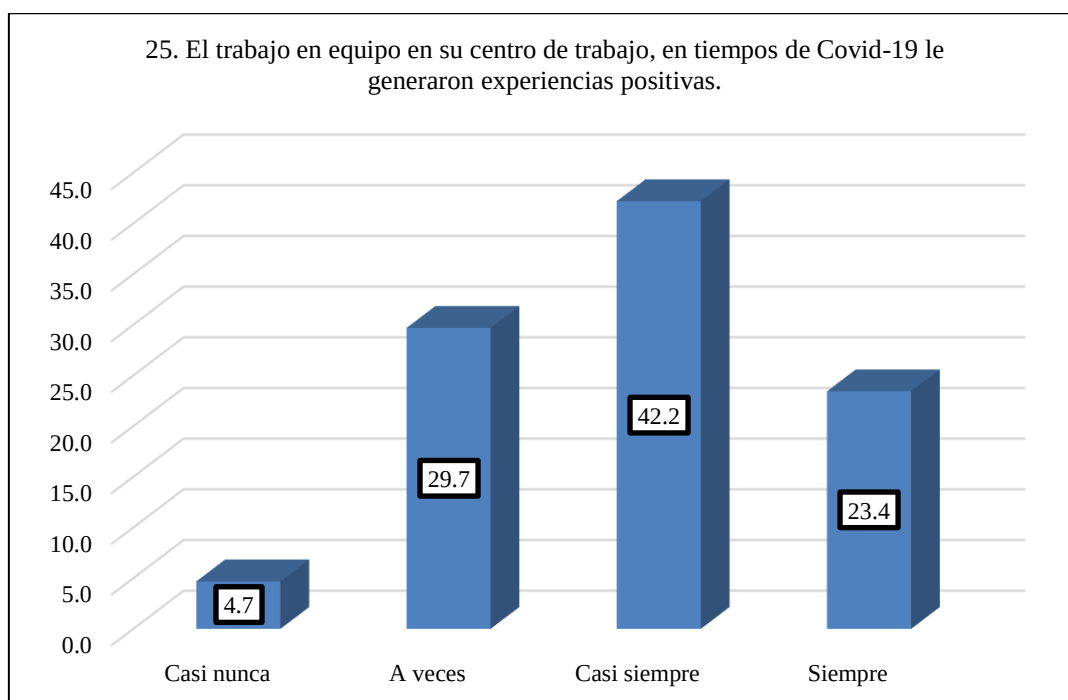
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 42.2% perciben que siempre las capacidades empleadas en su puesto de trabajo le permiten lograr las metas institucionales de la Municipalidad, seguido 29.7% a veces y 20.3% casi siempre. Mientras que, el 7.8% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4.7	4.7	4.7
	A veces	19	29.7	29.7	34.4
	Casi siempre	27	42.2	42.2	76.6
	Siempre	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



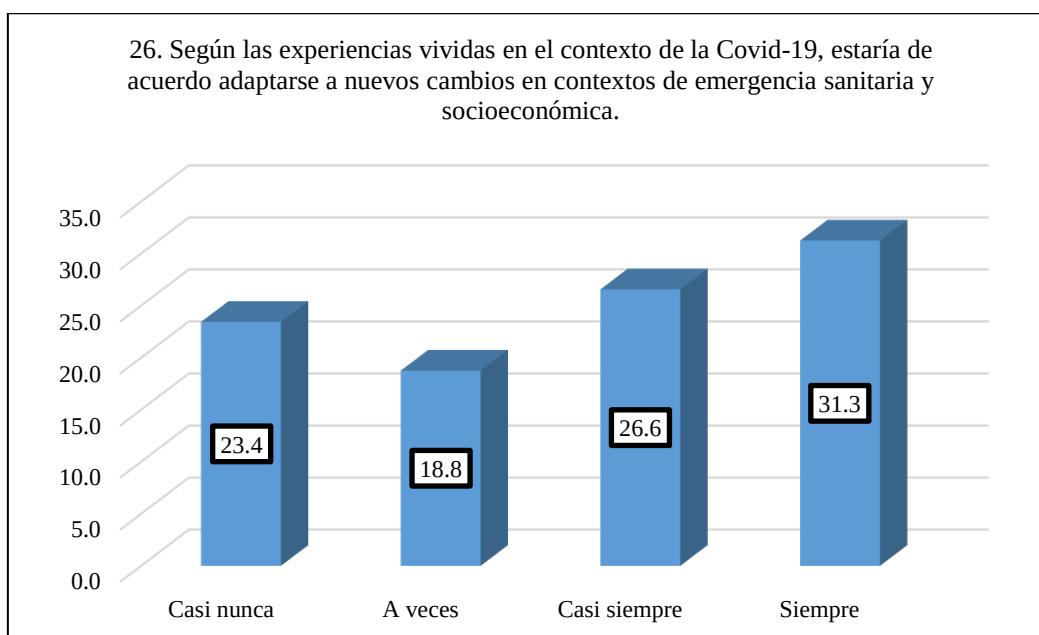
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 42.2% perciben que casi siempre el trabajo en equipo en su centro de trabajo, en tiempos de Covid-19 le generaron experiencias positivas, seguido 29.7% a veces y 23.4% siempre. Mientras que, el 4.7% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	15	23.4	23.4	23.4
	A veces	12	18.8	18.8	42.2
	Casi siempre	17	26.6	26.6	68.8
	Siempre	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



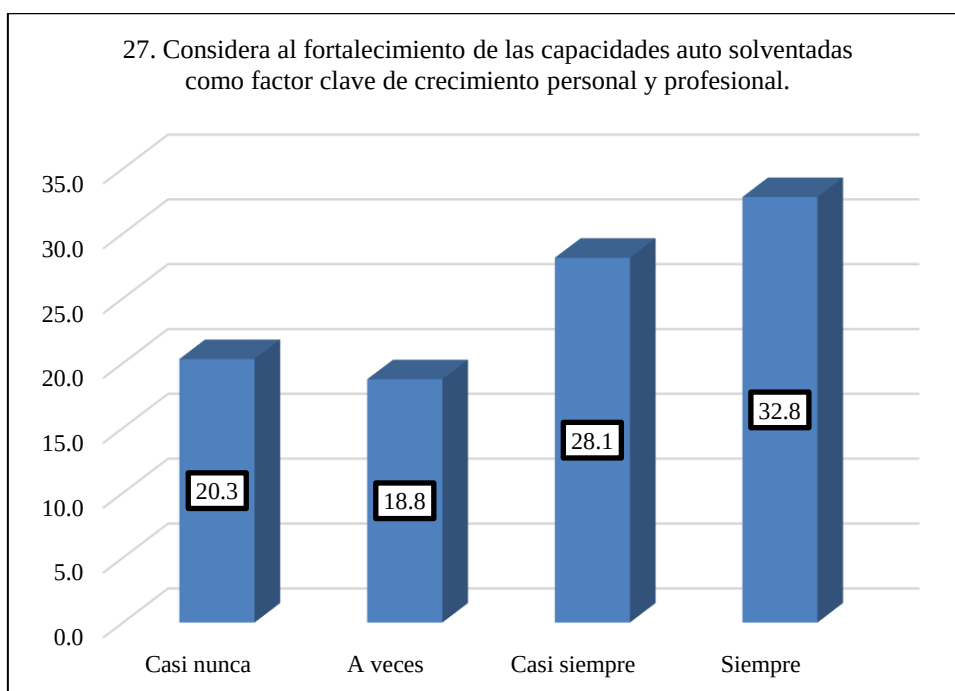
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 31.3% perciben que siempre según las experiencias vividas en el contexto de la Covid-19, estaría de acuerdo adaptarse a nuevos cambios en contextos de emergencia sanitaria y socioeconómica, seguido 26.6% casi siempre y 18.8% siempre. Mientras que, el 23.4% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	20.3	20.3	20.3
	A veces	12	18.8	18.8	39.1
	Casi siempre	18	28.1	28.1	67.2
	Siempre	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



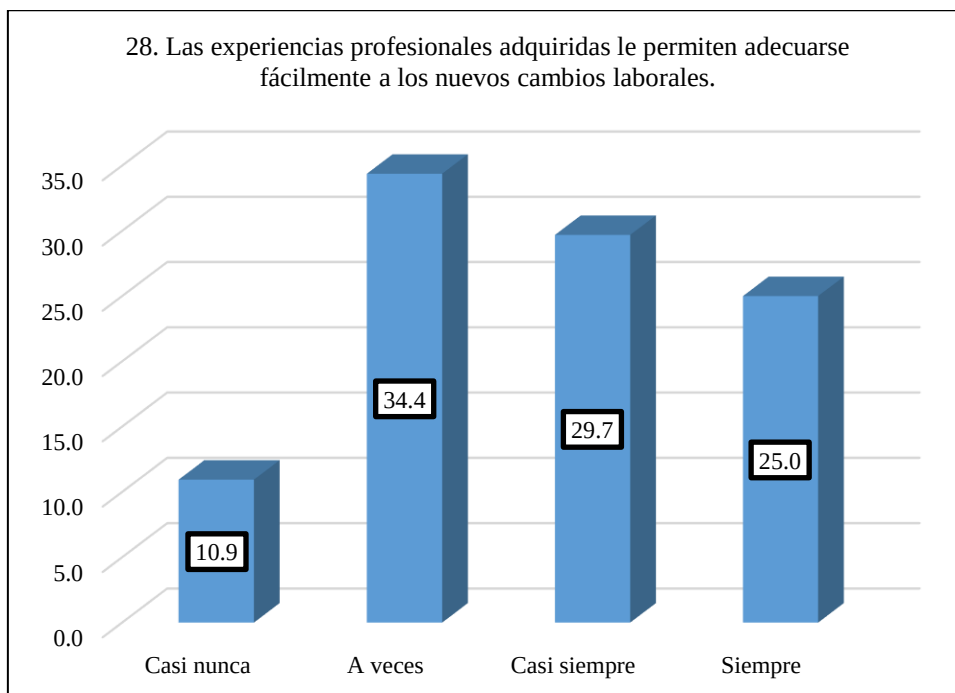
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haqira Cotabambas, el 32.8% consideran que siempre es importante el fortalecimiento de las capacidades auto solventadas como factor clave de crecimiento personal y profesional, seguido 28.1% casi siempre y 18.8% a veces. Mientras que, el 20.3% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	10.9	10.9	10.9
	A veces	22	34.4	34.4	45.3
	Casi siempre	19	29.7	29.7	75.0
	Siempre	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



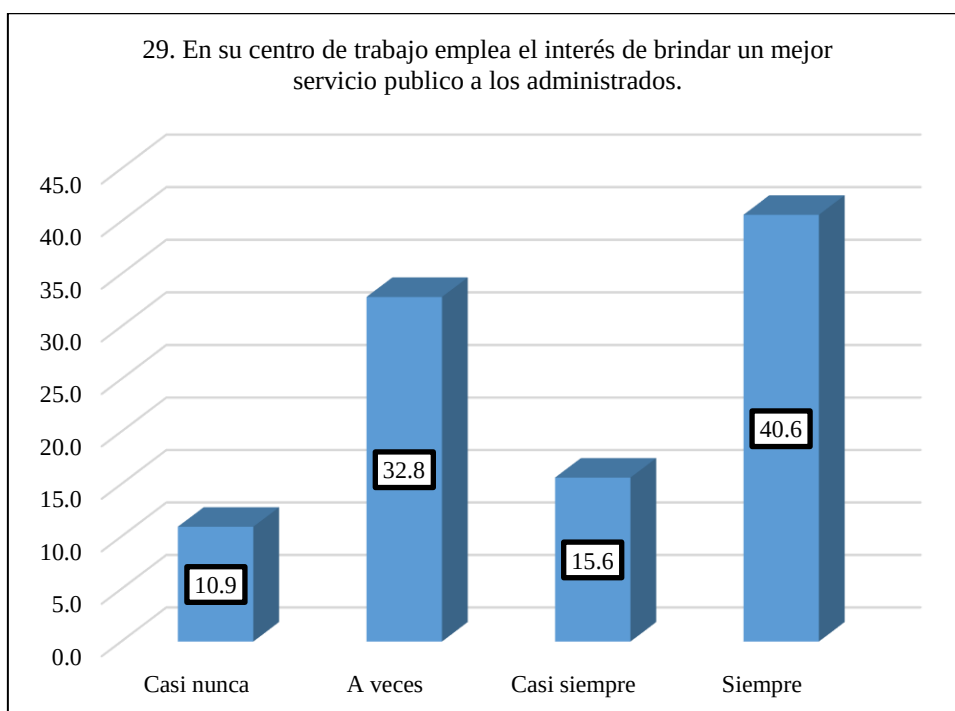
Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 32.8% consideran que siempre es importante el fortalecimiento de las capacidades auto solventadas como factor clave de crecimiento personal y profesional, seguido 28.1% casi siempre y 18.8% a veces. Mientras que, el 20.3% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	10.9	10.9	10.9
	A veces	21	32.8	32.8	43.8
	Casi siempre	10	15.6	15.6	59.4
	Siempre	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario



Nota. Datos logrados a través del instrumento cuestionario

Con respecto a la tabla y figura se aprecia que, de los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Haquira Cotabambas, el 40.6% consideran que siempre en su centro de trabajo emplea el interés de brindar un mejor servicio público a los administrados, seguido 32.8% a veces y 15.6% casi siempre. Mientras que, el 10.9% de los servidores percibieron que casi nunca estuvieron de acuerdo con la afirmación.

Habría que decir también, que podemos decir que más del 50% de los servidores creen la afirmación tuvo una inclinación positiva. Pero también existe servidores que no están de acuerdo respecto a dicha afirmación.