

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON
EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO
REGIONAL DE TACNA, EN EL AÑO
2023**

TESIS

Presentada por:

Bach. SHEYLA MILAGROS PACOVILCA PACOTICONA

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

**TACNA - PERÚ
2024**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

TESIS

**LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL
ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO
REGIONAL DE TACNA, EN EL AÑO
2023**

Tesis sustentada y aprobada el 13 de junio del 2024, estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:

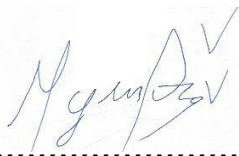


.....

Dr. Geronimo Victor Damian

SECRETARIO

:



.....

Dra. Melina Zegarra Aquino

VOCAL

:



.....

Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvaron

ASESOR

:



.....

Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvaron

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvaron, en mi condición de asesor acreditado por Resolución de Facultad N° 10213-2022-FCJE/UNJBG, de la Bachiller Sheyla Milagros Pacovilca Pacoticona quien sustentó la tesis titulada: **LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON EL ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, EN EL AÑO 2023**, para optar el título profesional de Ingeniero Comercial.

Informo que habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 17 % por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis está de acuerdo a nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los tramites respectivos para su obtención del título.

Tacna, 24 de junio del 2024



Mgr. Renato Rodolfo Burneo Alvarón

Asesor

DEDICATORIA

A mis padres Graciela e Ignacio, por su apoyo y amor incondicional. A mis hermanos Elvis y Amanda, por su aliento para seguir adelante y a mi sobrina Katia, por su acompañamiento incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme en el camino hasta el día de hoy, y por darme la bendición de compartir este momento con mi familia.

A mis padres, por su apoyo que me siguen ofreciendo hasta el día de hoy.

A mis hermanos por estar prestos a ayudarme en todo el proceso que he tenido que recorrer para llegar hasta este momento de mi vida.

CONTENIDO

PORTADA	I
HOJA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XIII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.1 Interrogante principal	7
1.2.2. Interrogantes secundarias	7

1.3	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
14.1.	Objetivo general.....	10
1.4.2.	Objetivos específicos	11
1.5	HIPÓTESIS	13
1.5.1.	Hipótesis general	13
1.5.2.	Hipótesis específicas	13
1.6	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	15
1.6.1.	Identificación de las variable 1: Las competencias tecnológicas	15
1.6.2.	Identificación de la variable 2: Engagement laboral.....	16
1.6.3.	Conceptualización y operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO		19
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
	Antecedentes internacionales.....	19
	Antecedentes nacionales.....	22
	Antecedentes regionales	25
2.2.	BASES TEÓRICAS	27
	Competencias tecnológicas	27

Engagement laboral.....	41
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	54
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	57
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	57
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	58
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	58
3.4. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE INVESTIGACIÓN.....	59
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	59
3.5.1. Unidad de estudio.....	59
3.5.2. Población.....	59
3.5.3. Muestra.....	60
3.6. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	60
3.3.1. Procedimiento de recolección de datos	60
3.3.2. Técnicas	61
3.3.3. Instrumentos	61
CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS	63
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	63
4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	64

4.3. RESULTADOS	65
4.1.1. Resultados de la variable Competencias tecnológicas	65
4.1.2. Resultado de la variable Engagement laboral	98
4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA.....	111
4.2.1. Verificación de la hipótesis general.....	114
4.2.2. Verificación de las hipótesis específicas.....	116
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	130
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES.....	144
REFERENCIAS	148
ANEXO	155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización y conceptualización de las variables	17
Tabla 2	Resultado general de la variable Competencias tecnológicas	58
Tabla 3	Resultado general de la dimensión: Conocimiento digital	72
Tabla 4	Resultado general de la dimensión: Gestión de la información	76
Tabla 5	Resultado general de la dimensión: Comunicación digital	79
Tabla 6	Resultado general de la dimensión: Trabajo en red	83
Tabla 7	Resultado general de la dimensión: Aprendizaje continuo	87
Tabla 8	Resultado general de la dimensión: Visión estratégica	90
Tabla 9	Resultado general de la dimensión: Liderazgo en red	94
Tabla 10	Resultado general de la dimensión: Orientación al cliente	97
Tabla 11	Resultado general de la variable engagement laboral	100
Tabla 12	Resultado general de la dimensión: Vigor	103
Tabla 13	Resultado general de la dimensión: Dedicación	106
Tabla 14	Resultado general de la dimensión: Absorción	110

Tabla 15	Prueba de normalidad mediante Kolmogoriv-Smirnov	111
Tabla 16	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis general	115
Tabla 17	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 1	116
Tabla 18	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 2	118
Tabla 19	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 3	119
Tabla 20	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 4	121
Tabla 21	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 5	123
Tabla 22	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 6	125
Tabla 23	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 7	127
Tabla 24	Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 8	128

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Competencias tecnológicas para el éxito profesional	41
Figura 2	Resultado general de la variable Competencias tecnológicas	58
Figura 3	Resultado general de la dimensión: Conocimiento digital	72
Figura 4	Resultado general de la dimensión: Gestión de la información	76
Figura 5	Resultado general de la dimensión: Comunicación digital	79
Figura 6	Resultado general de la dimensión: Trabajo en red	83
Figura 7	Resultado general de la dimensión: Aprendizaje continuo	87
Figura 8	Resultado general de la dimensión: Visión estratégica	90
Figura 9	Resultado general de la dimensión: Liderazgo en red	94
Figura 10	Resultado general de la dimensión: Orientación al cliente	97
Figura 11	Resultado general de la variable engagement laboral	100
Figura 12	Resultado general de la dimensión: Vigor	103

Figura 13	Resultado general de la dimensión: Dedicación	106
Figura 14	Resultado general de la dimensión: Absorción	110

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de Consistencia	153
Anexo 2	Instrumentos de investigación	156
Anexo 3	Validación de instrumentos	161
Anexo 4	Matriz de datos	174

RESUMEN

La tesis titulada *Las competencias tecnológicas y su relación con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023*, tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023. La metodología empleada fue de tipo básica, con un diseño correlacional y transversal, cuya población de estudio fue de 60 trabajadores, empleándose como técnica la enucesta e instrumento el cuestionario. Se concluyó en determinar la relación significativa y positiva entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.793. Este resultado sugiere que las competencias tecnológicas, a partir del conocimiento digital, gestión de la información, comunicación digital, trabajo en red, aprendizaje continuo, visión estratégico, liderazgo en red y orientación al cliente son un factor crucial para el engagement laboral de acuerdo al vigor,

dedicación y absorción, potenciando la implicación y el compromiso de los empleados con su trabajo a través del uso eficiente de la tecnología.

Palabras clave: Competencias tecnológicas, conocimiento digital, gestión de la información, comunicación digital, engagement laboral

ABSTRACT

The thesis titled *Technological skills and their relationship with work engagement of the workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion in the Regional Government of Tacna, in the year 2023*, aimed to determine the relationship between technological skills and engagement. labor of the workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of the city of Tacna, in the year 2023. The methodology used was basic, with a correlational and transversal design, whose study population was 60 workers, using as a technique the basket and instrument the questionnaire. It was concluded to determine the significant and positive relationship between technological skills and work engagement, with a correlation coefficient of 0.793. This result suggests that technological competencies, based on digital knowledge, information management, digotal communication, networking, continuous learning, strategic vision, network leadership and customer orientation, are a crucial factor for work engagement according to the vigor, dedication and absorption, enhancing the involvement

and commitment of employees to their work through the efficient use of technology.

Keywords: Technological skills, digital knowledge, information management, digital communication, work engagement

INTRODUCCIÓN

La globalización y la pandemia de COVID-19 han impulsado la competitividad tecnológica a nivel mundial, llevando a muchos trabajadores a adquirir habilidades en tecnologías de la información y comunicación (TIC). Las organizaciones enfrentan desafíos constantes, como la adaptación al cambio y la rápida evolución del mercado tecnológico. Según la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), Suiza lidera el ranking de países más innovadores, mientras que naciones como Mali y Angola se encuentran rezagadas en innovación.

En Latinoamérica, Chile, México y Costa Rica están entre los primeros en innovación, pero aún están rezagados en comparación con otros países. La transformación digital también afecta al sector público, donde algunos roles han sido automatizados, lo que resalta la importancia de las competencias tecnológicas en los servidores públicos.

La evaluación del compromiso laboral, o engagement laboral, es crucial, ya que refleja el nivel de conexión emocional de los empleados con su trabajo, lo que influye en la productividad y competitividad de la organización. Es

fundamental evaluar las competencias tecnológicas de los servidores públicos y su disposición para adaptarse a los cambios tecnológicos.

A nivel regional, instituciones como la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna presentan desafíos en su estructura organizativa. Ante esto, se propone investigar la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de esta institución en 2021.

En ese sentido, la globalización y la transformación digital están remodelando el panorama laboral a nivel mundial. La adquisición de competencias tecnológicas y el compromiso laboral son aspectos clave para la competitividad de las organizaciones, tanto en el sector público como en el privado. Es vital que las instituciones y los trabajadores se adapten a estos cambios para mantenerse relevantes en un entorno laboral en constante evolución.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente, debido al efecto de la globalización y la pérdida de empleos ocasionados por la covid-19, la competitividad tecnológica en los diferentes países del mundo se ha repotenciado, influyendo positivamente en muchas organizaciones a nivel internacional. Esto, ha generado que muchos de sus colaboradores opten por instruirse y usar las tecnologías de la información y comunicaciones, conocidas como “TIC” (Soledispa & Murillo, 2020, págs. 2-3).

Asimismo, a lo largo de la historia diferentes organizaciones han tenido que afrontar diversos retos, tales como la adecuación en un mundo que cambia diariamente, y la fluctuación del mercado tecnológico; es decir, que lo que hoy se presenta como innovador, mañana podría quedar en la obsolescencia (Soledispa & Murillo, 2020, págs. 2-3).

A nivel global, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) (2021) según su informe emitido, sostiene que según el ranking de países más innovadores, este es liderado por Suiza (1), seguido por Suecia

(2), Estados Unidos (3), Reino Unido (4), Corea del sur (5), Holanda (6), Finlandia (7), Singapur (8), Dinamarca (9) y Alemania (10). Muy por el contrario, dentro de las menos innovadores tenemos a Mali (124), Togo (125), Etiopía (126), Birmania (127), Benin (128), Niger (129), Guinea (130), Yemen (131) y Angola (132) (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), 2021, págs. 1-5).

A nivel de Latinoamérica, aún se encuentra muy rezagada en cuanto a innovación, tal es así que Chile se ubica en el puesto (53), seguido por México (55), Costa Rica (56), Brasil (57), Uruguay (65), Colombia (67), Perú (70), Argentina (73), Panamá (83), Paraguay (88), entre otros países. Tal como se observa, respecto al Índice global de Innovación 2021, el Perú ocupa el puesto 70 de entre 132 economías clasificadas el año 2021 (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2021, págs. 1-2).

El sector público no está exento a dicho cambio, ya que la transformación digital es un fenómeno imparable que cambia a diario. Asimismo, con el proceso de transformación digital se evidenció que algunos puestos han ido desapareciendo, ya que muchas de las funciones son hoy en día automatizadas Bejerano (2020, págs. 1-5). Esto se encuentra vinculado

con las competencias tecnológicas, que de acuerdo a García (2022, págs. 1-6), son las capacidades que tiene cada colaborador para poder adaptarse a tal cambio, producto de la globalización. Los servidores públicos muchas veces han tenido expresiones tales como: “no es parte de mi guía de funciones”, “el problema debe resolverlo el área de informática”. Por ende, evaluar las competencias tecnológicas de los servidores públicos es menester.

Si bien es cierto, el pilar más importante dentro de una organización es el recurso humano, se debe tomar en cuenta cómo se está desarrollando dicho recurso y cuál es su actitud frente a los cambios constantes de las herramientas tecnológicas. Uno de los parámetros es el compromiso laboral o también llamado engagement laboral, el cual es considerado como la conexión emocional que siente un colaborador con el centro donde desarrolla sus actividades (Agurto y otros, 2020, págs. 1-2).

Resulta relevante medir el engagement laboral, ya que es un indicador que refleja información sobre el esfuerzo que los colaboradores realizan en su centro de labores. Este indicador, pone en evidencia al capital humano como principal activo dentro de una organización. Es decir, ubica a la organización como competitiva, ya que el compromiso y energía de los colaboradores se ve

reflejada en la productividad de los mismos (Wood y otros, 2019, págs. 1-5).

A nivel regional, se evidencian varias instituciones estatales las cuales, en la mayoría de los casos, presentan falencias comunes. Una de ellas, la que será objeto de estudio de la presente tesis, es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, la cual de acuerdo a su estructura organizacional presenta diferentes áreas, destinadas al almacenamiento, compras y servicios, contratos, entre otras. Todas estas áreas realizan un trabajo en equipo para poder ofrecer a los usuarios lo que requieran.

Es por ello que, ante la problemática identificada en la institución a tratar y respecto a las variables intervinientes, se optó por llevar a cabo el presente trabajo de tesis con el objetivo de determinar la relación existente entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2021.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Interrogante principal

¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión de la información y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el trabajo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la visión estratégica y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la orientación al cliente y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?

1.3 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación, presenta justificación en un contexto teórico, práctico y metodológico (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

En primer lugar, se llevará a cabo la revisión de diferentes tesis, trabajos de investigación, informes, revistas, entre otros; con la finalidad de llevarlos a contraste en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna. Asimismo, mediante su desarrollo se permitirá generar un antecedente más, para futuros investigadores que deseen abordar el estudio de las competencias tecnológicas y el engagement laboral, justificando teóricamente la presente tesis (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Seguidamente, presenta justificación práctica, ya que, mediante la aplicación de los instrumentos y análisis respectivo, se obtendrá el diagnóstico real de la problemática acontecida en el contexto de estudio. A su vez, los cargos directivos de la entidad estudiada, podrán incluir dichos diagnósticos en la toma de decisiones, con el objetivo de incentivar las competencias tecnológicas para optimizar el engagement laboral de los trabajadores de la

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2021 (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Finalmente, se presenta justificación metodológica, ya que en su elaboración se toma como referencia el modelo metodológico planteado por Hernández - Sampieri y Mendoza (2018). Por ende, en primer lugar, se identificará la problemática de estudio, objetivos e hipótesis respectivas. Además, se requerirá la aplicación de instrumentos de investigación para la debida recolección de datos. Por lo tanto, la metodología aplicada en la presente tesis podría ser replicada por otros investigadores que aborden el estudio de las competencias tecnológicas y el engagement laboral en otros contextos sociodemográficos (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

1.4 Objetivos de la investigación

14.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el conocimiento digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre la gestión de la información y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre el trabajo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de

Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

- Determinar la relación que existe entre la visión estratégica y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- Determinar la relación que existe entre la orientación al cliente y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las competencias tecnológicas se relacionan de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- El conocimiento digital se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- La gestión de la información se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- La comunicación digital se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de

Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

- El trabajo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- El aprendizaje continuo se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- La visión estratégica se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- El liderazgo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.
- La orientación al cliente se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de

Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

1.6 Operacionalización de las variables

1.6.1. Identificación de las variable 1: Las competencias tecnológicas

1.6.2.1. Dimensiones

- Conocimiento digital
- Gestión de la información
- Comunicación digital
- Trabajo en red
- Aprendizaje continuo
- Visión estratégica
- Liderazgo en red
- Orientación al cliente

1.6.2.2. Escala para la medición de las variables

La escala de medición empleada fue de Likert:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: De vez en cuando
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

1.6.2. Identificación de la variable 2: Engagement laboral

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

1.6.2.3. *Escala para la medición de la variable*

La escala de medición empleada fue de Likert:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: De vez en cuando
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

1.6.3. Conceptualización y operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización y conceptualización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Competencias tecnológicas	Gutiérrez (2011, pág. 196), describe las competencias tecnológicas como el conjunto de creencias, conocimientos, valores, actitudes y habilidades necesarias para utilizar la tecnología de manera efectiva. Esto abarca el uso de diversos programas, internet y computadoras, permitiendo buscar, organizar, utilizar y acceder a la información, así como crear conocimiento.	Conocimiento digital	Uso de herramientas digitales
			Desarrollo profesional
			Adaptabilidad tecnológica
			Integración de tecnología
			Ética tecnológica
			Colaboración digital
		Gestión de la información	Búsqueda de información
			Selección de información
			Accesibilidad de información
			Suscripción a recursos
			Organización de información
		Comunicación Digital	Coordinación digital
			Participación en foros
			Red de contactos interregionales
		Trabajo en red	Gestión digital de procesos
			Creación de documentos colaborativos
			Comunicación digital
			Gestión de tiempo y recursos digitales
			Relaciones interpersonales y compromiso
		Aprendizaje continuo	Actualización de conocimientos en línea
Gestión del conocimiento digital			
Formación online			
Colaboración en aprendizaje virtual			
Transición digital			
Promoción profesional online			
Red profesional virtual			

		Visión estratégica	Entendimiento digital
			Impacto estratégico digital
			Aplicación de lógica digital
			Incentivo de información
			Comprensión estratégica
		Liderazgo en red	Promoción de herramientas digitales
			Estructura de flujo de información
			Comunicación virtual efectiva
			Construcción de confianza remota
			Liderazgo virtual participativo
			Gestión de grupos virtuales
		Orientación al cliente	Supervisión de usuarios clave
			Conocimiento del perfil del usuario
			Desarrollo de comunicación digital
			Monitoreo digital de satisfacción del cliente
Variable 2: Engagement laboral	Según Vila et al. (2015, pág. 3), el engagement laboral es el nivel en el que una empresa trata de capturar el corazón, la cabeza y la mano de sus empleados. Considera los componentes 03: compromiso físico, emocional y cognitivo.	Vigor	Energía laboral
			Fortaleza y vigor en el trabajo
			Motivación matutina para el trabajo
			Resistencia laboral
			Persistencia laboral
		Dedicación	Resiliencia laboral
			Sentido y propósito en el trabajo
			Entusiasmo laboral
			Inspiración laboral
			Orgullo laboral
		Absorción	Desafío laboral
			Percepción del tiempo durante el trabajo
			Concentración en el trabajo
			Satisfacción laboral
			Inmersión laboral
Compromiso laboral			
Dificultad para desconectarse del trabajo			

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Gabriel (2020), desarrolló la tesis “El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz”, de la Universidad Veracruzana, en México. Tuvo como objetivo determinar si hay una relación existente entre el engagement y la motivación de los colaboradores en una universidad privada en la ciudad de Xalapa. El tipo de investigación fue mixto, exploratorio, correlacional y propositivo. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores (80 académicos y 20 administrativos). Las técnicas de recolección de datos aplicadas fueron la encuesta (escala de Likert) y la entrevista. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente con apoyo del programa SPSS, los resultados evidenciaron que en la dimensión “absorción”, es necesario que esté presente en el personal administrativo, ya que como consecuencia de las tareas que realizan, es conveniente que se concentren y hagan correctamente las actividades para mostrar una imagen institucional seria y responsable con sus clientes. Respecto a la dimensión “dedicación”, es necesaria para mantener niveles altos de

calidad. Finalmente, la dimensión “vigor” presento niveles altos, ya que, por ser un centro educativo, se necesita que el personal transmita esta actitud hacia los estudiantes para poder brindar un mejor servicio.

Proaño (2020), realizó la investigación titulada “El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2020”, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Tuvo como propósito determinar el engagement al trabajo de personal docente, administrativo y de servicios. La investigación fue documental, de campo y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 223 personas, a quienes se les aplicaron una encuesta Online. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario auto aplicativo denominado Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, en el que se midieron 03 dimensiones: el vigor, la absorción y la dedicación, que, utilizando la escala de Likert, permitió contar con diversas afirmaciones que muestran cómo se siente el colaborador que desarrolla su trabajo en la PUCESE. Los resultados permitieron determinar que la Pontificia Universidad Católica del Ecuador tuvo un alto nivel de engagement, reflejado en las dimensiones vigor con un 5.3, dedicación con 5.46 y absorción con 4.99, todos dentro de la calificación entendida como alta en estos procesos de medición.

Pedraza (2020), elaboró la tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”, de la Revista Iberoamericana, en Tamaulipas, México. El objetivo principal fue analizar la relación de prácticas en la gestión del personal, como son las variables de satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y sus efectos en el desempeño de instituciones de educación superior. El diseño metodológico fue no experimental y transversal. Se conformó una muestra final de 84 encuestados. Se aplicó un cuestionario a directivos de instituciones públicas y privadas, quienes accedieron a responder el instrumento. De acuerdo con los resultados, se determinó que el capital humano y la satisfacción laboral son dos variables que contribuyen positivamente en el desempeño educativo. Ambas fueron consideradas prácticas de valor en la gestión de personal, relacionadas con asegurar que los empleados cuenten con experiencia, habilidades y conocimientos para su función y que den su mejor esfuerzo; vinculadas con el fomento al trabajo en equipo y el aprendizaje continuo; necesarias para que exista libertad de expresión y reconocimiento por el trabajo bien hecho, así como la posibilidad de crecer en la organización, y, entre otras, para que las sugerencias que presentan sean tomadas en cuenta, puesto que ello

contribuye a mejorar la imagen institucional, la calidad de los procesos y servicios educativos, la formación de calidad de los alumnos, así como el logro de objetivos e indicadores académicos.

Antecedentes nacionales

Fernández (2021), desarrolló la tesis “Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021”, de la Universidad César Vallejo, en Lima. Su objetivo general fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental de corte transversal, con nivel descriptivo correlacional. Se consideró una muestra de 80 trabajadores. Se usó la encuesta como técnica y un test como instrumento el cual fue validado aplicando el alfa de Crombach, dando valores de 0.819 y 0,943. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, los resultados evidenciaron que el 55% manifestaron que la variable compromiso organizacional se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% manifestaron que la variable competencia laboral fue moderado. Se concluyó con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.528, una asociación

positiva moderada entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021.

Guerrero (2020), realizó la investigación titulada “Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo - 2019”, de la Universidad Señor de Sipán, en Pimentel. Tuvo como objetivo determinar el nivel de engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de la Educación de Lambayeque, 2019. La investigación fue de diseño no experimental y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 73 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y la entrevista. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, se obtuvo como resultado que un 81% el engagement o compromiso fue “Alto”, donde indicaron los colaboradores que tenían mucha energía, entusiasmo, se sentían orgullosos y felices ya que su trabajo era retador e inspirador. Respecto a las dimensiones, el vigor obtuvo como resultado 78% de nivel alto, la dedicación obtuvo como resultado 67% de nivel alto, y la absorción obtuvo como resultado 70% en nivel alto. Se recomendó aplicar estrategias para mantener el engagement y lograr el cumplimiento de los objetivos tanto organizacionales como personales.

Grados (2018), elaboró la tesis titulada “El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018”, de la Universidad Tecnológica del Perú, en Lima. El objetivo general fue determinar el impacto del engagement en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la organización. El tipo de investigación fue explicativo. La muestra estuvo constituida por 03 personas de la gestión administrativa a cargo del funcionamiento operativo, académico y administrativo. Las técnicas empleadas para la recolección de datos fueron la encuesta y la entrevista semiestructurada. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, los resultados evidenciaron que la empresa contaba con colaboradores engaged con un alto calificativo en la dimensión de vigor, es decir, son colaboradores que dan lo mejor de sí. Sin embargo, presentaron como punto débil la política salarial y de ascensos. En la dimensión dedicación, se evidenció que los altos niveles de automotivación y sentido de pertenencia hacen posible tener colaboradores orgullosos de la labor que realizan. Finalmente, en la dimensión absorción la empresa tuvo altos niveles de actitud positiva, aunque también existió un porcentaje de trabajadores que no optaron por el camino de la conciliación sino del enfrentamiento.

Antecedentes regionales

Ninaja (2021), elaboró la investigación “El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021”, de la Universidad Privada de Tacna. Tuvo como objetivo determinar cómo influye el liderazgo en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021. La investigación presentó un diseño no experimental, con nivel explicativo. Para la recolección de información, se aplicaron encuestas una muestra de 124 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ite. Respecto a la instrucción para recolectar datos, se aplicó el instrumento del cuestionario para cada una de las variables planteadas. Para poder medir la influencia que hay entre ambas variables, se empleó el análisis de regresión lineal en donde se obtuvo un R cuadrado de 0,598 y un nivel de significancia de 0.000 que es mejor al Alpha 0.05, por lo que se tuvo que rechazar la hipótesis nula. En ese sentido, se pudo afirmar que el liderazgo sí influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Ite, año 2021.

Orbegoso (2020), realizó la tesis titulada “El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-Ilo de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation, 2019”, de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo del trabajo fue determinar la influencia del engagement en el desempeño laboral del personal del área de abastecimientos Ilo de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation en el año 2019. El tipo de investigación fue básica o pura, con un diseño realizado bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, observacional y transversal. Se trabajó con una población de 37 colaboradores de las diferentes secciones del área de abastecimientos Ilo. Para la recaudación de datos, en el caso de la variable engagement se usó la técnica de la encuesta y para el instrumento, un cuestionario planteado por Schaufeli S. G. (2003). Asimismo, en el caso de la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario validado por Montoya Meza (2015). Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, se obtuvo como resultado que el engagement explica en un 93.2% el desempeño laboral, en otras palabras, el actual nivel de engagement de los colaboradores está provocando efectos positivos en los resultados de desempeño en sus tareas, debido a que cuentan con un nivel de producción adecuado que permite cumplir con el nivel de servicio requerido para las áreas usuarias

de la empresa. En conclusión, el engagement sí influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

Competencias tecnológicas

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) (2018), señala que las competencias tecnológicas son un conjunto de habilidades que facilitan un mejor acceso y manejo de la información utilizando dispositivos digitales, aplicaciones y redes de comunicación. Estas competencias permiten la creación y el intercambio de contenido digital, la comunicación y la colaboración, y la resolución de problemas para el desarrollo efectivo y creativo en la vida, el trabajo y las actividades sociales.

Por otro lado, Spante, et al. (2018, pág. 14) señalan que las competencias tecnológicas se relacionan con el uso seguro y crítico de la tecnología en diversos ámbitos, fundamentándose en las habilidades para manejar las TIC. Esto incluye el intercambio, gestión y almacenamiento de información a través de Internet. Dichas competencias abarcan las destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para dominar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Asimismo, Gallardo et al. (2011, pág. 4) mencionan que las competencias tecnológicas son la capacidad de un individuo para utilizar las TIC y enfrentarse a situaciones informáticas como la investigación, la evaluación y la comunicación.

Gutiérrez (2011, pág. 196), define a las competencias tecnológicas como la acumulación de creencias, conocimientos, valores, actitudes y habilidades para el manejo adecuado de la tecnología, incluidos los diferentes programas e internet y las computadoras capaces de buscar, organizar, usar y acceder a la información, y crear conocimiento.

Finalmente, Volkow (2003, pág. 1) afirma que las competencias tecnológicas representan un conjunto de competencias y habilidades que, cuando se utilizan adecuadamente, pueden utilizarse para comunicar y procesar información, lo que resulta en la mejora profesional y la consiguiente productividad laboral.

2.2.1.1. Importancia de las Competencias tecnológicas

De acuerdo a García (2022), las competencias digitales permiten a los usuarios sacar más provecho de la tecnología digital. Se definen como el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información en los ámbitos de la comunicación, el trabajo y el ocio. En otras palabras,

convertirse en una persona digitalmente competente requiere adquirir los conocimientos, habilidades y talentos para garantizar una mejor gestión de los dispositivos, aplicaciones y redes digitales para acceder a las comunicaciones y la información.

Es importante señalar que estas competencias no se limitan a campos académicos o profesionales, sino que también pueden extender sus fortalezas. De esta forma, también beneficia a otros campos:

- *Bienestar*: Promover el uso de la tecnología para cualquier uso relacionado con la salud.
- *Ciudadanía*: Ser ciudadano presente y activo de la vida en la sociedad.
- *Comerciales*: Usar recursos en línea para comprar o vender bienes y servicios.
- *Sociales*: Interactuar y conectarse con otros a través de una variedad de herramientas digitales (García, 2022).

A su vez, estas actuaciones digitales se pueden dividir en 02 grandes grupos, como se describe a continuación:

- *Competencias Hard*: Conocimientos técnicos de inteligencia artificial, blockchain, realidad virtual, robótica, etc. (García, 2022).

- *Competencias Soft*: Incorporan la tecnología a los procesos a través de la colaboración, la adaptabilidad al cambio, el trabajo en equipo, la creatividad y la innovación (García, 2022).

2.2.1.2. Clasificación de las Competencias tecnológicas

Adell (1997), menciona que las competencias tecnológicas se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Competencias tecnológicas: Estas permiten el uso de herramientas y dispositivos electrónicos, como una PC, teléfono celular o cámara, entre otros. Incluyen el conocimiento de la tecnología y los equipos digitales, comprendiendo tanto el material y su funcionamiento, como el entendimiento del hardware y el software. Cuando una persona puede describir las partes y operaciones de un dispositivo específico, se considera que es competente en tecnología, computadoras o dispositivos (Adell, 1997, pág. 7).
- Competencias informacionales: Está relacionado a saber preguntar, buscar, entrar, gestionar, acomodar, producir y dar a conocer información en un ámbito o entorno de comunicación. Las habilidades de información resultan muy útiles para entender cómo procesar la

información, dónde encontrarla y cómo procesarla. Estas capacidades hacen que el individuo se porte de forma responsable, reflexiva y crítica al procesar información y usar herramientas técnicas (Adell, 1997, pág. 13).

- Competencias pedagógicas: Desde una perspectiva educativa, las habilidades y estándares relacionados con las TIC permiten a los docentes demostrar que el desarrollo de estas capacidades en la práctica educativa ha alcanzado un nivel satisfactorio. Los docentes utilizan los recursos de las TIC de manera didáctica, reflexiva y crítica, reconociendo el papel importante que la tecnología desempeña en la creación de conocimiento y en el desarrollo social. En otras palabras, todo docente debe facilitar que los jóvenes aprendan a comportarse, a conocer y a vivir en sociedad (Adell, 1997, pág. 13).

2.2.1.3. Niveles de las Competencias Tecnológicas

UNESCO (2011), argumenta que en lo que concierne a la unificación de las TIC en el área educativa, deben considerarse los niveles siguientes:

1. Alfabetización Tecnológica: Implica la utilización de tecnología para mejorar el aprendizaje y la utilización de artefactos digitales en la fase

inicial sin cambios significativos en la composición de la sociedad educativa en el aula. Estima los siguientes tipos de tecnologías:

- Ordenadores y periféricos vinculados (micrófonos, cámaras web, monitores, altavoces, etc.)
- Contenido de la web.
- Programas de producción (Word, Excel y Power Point, etc.).
- Software para la práctica reiterativa (ejercicios y prácticas).
- Tutoriales (UNESCO, 2011, pág. 54).

2. Conocimiento Especializado: Implica la utilización de tecnología para el aprendizaje fundado en proyectos y el aprendizaje colaborativo, los cuales tienen la posibilidad de solucionar inconvenientes complicados. Además, los maestros harán un seguimiento y / o supervisarán para dar a los alumnos la orientación que corresponde. Se piensan los próximos tipos de tecnologías:

- Blogs.
- Google Drive.
- One Drive y/o One Note (Office 365).
- Wikis (UNESCO, 2011, pág. 7).

3. Creación de Conocimiento: Implica la construcción de entendimiento para desarrollar una sociedad más armoniosa y próspera. Es menester impulsar la utilización de las TIC a causa de los alumnos para conseguir las competencias clave de la sociedad presente, como la resolución de inconvenientes, la comunicación, la participación, la experimentación, el raciocinio crítico y la expresión innovadora. Los docentes además tienen que participar activamente y comprometerse a llevar a cabo políticas que apoyen a conseguir dichos fines. Se debería tener en importancia:

- Entornos de aprendizaje digital.
- Recursos en red y virtuales cuya utilización sea posible en un grupo de aprendizaje por red (UNESCO, 2011, pág. 7).

2.2.1.4. Dimensiones de las competencias tecnológicas

El autor RocaSalvatella (2014, pág. 16), presentó un modelo fundamentado en evidencia empírica. Este modelo identifica ocho competencias clave que cada profesional debe dominar y cultivar para enfrentar exitosamente la transformación digital en el contexto laboral moderno. Estas competencias son las siguientes:

1. **Conocimiento digital:** Habilidad para desenvolverse tanto profesional como personalmente en la economía digital. Esta habilidad incluye:

- Uso eficaz de los recursos y herramientas digitales.
 - Aplicación de medios y herramientas digitales en el desarrollo profesional.
 - Comprensión de la hipertextualidad y multimodalidad de los nuevos medios digitales.
 - Integración de nuevas lógicas digitales en el trabajo profesional.
 - Utilización de herramientas digitales para fomentar el pensamiento reflexivo, la creatividad y la innovación.
 - Gestión adecuada de su negocio y su identidad digital.
 - Participación responsable, segura y ética en el entorno digital.
- (RocaSalvatella, 2014, pág. 16).

2. **Gestión de la información:** Es la capacidad de buscar, adquirir, evaluar, organizar y compartir información en formato digital. Incluye:

- Navegar por Internet para encontrar información, recursos y servicios.

- Realizar búsquedas efectivas en la web para obtener información relevante a sus objetivos.
- Acceder a información en cualquier momento y lugar.
- Suscribirse a contenido relevante y monitorear la web para obtener información clave.
- Almacenar y organizar información digital para facilitar su recuperación.
- Identificar nuevas fuentes de información y combinarlas con las existentes.
- Evaluar la calidad, fiabilidad, pertinencia, precisión y utilidad de la información disponible en Internet.
- Sistematizar y utilizar la información y conocimientos adquiridos para añadir valor a los resultados (RocaSalvatella, 2014, pág. 16).

3. Comunicación digital: Es la habilidad de comunicarse, relacionarse y colaborar eficazmente usando herramientas digitales. Consiste en:

- Comunicación asíncrona eficiente.
- Participar activamente en debates y conversaciones en línea, haciendo contribuciones valiosas.

- Usar medios digitales para comunicarse de manera efectiva y productiva con colaboradores.
- Sincronización en línea y comunicación eficiente.
- Generar contenido valioso y ofrecer opiniones que fomenten el debate.
- Participar activamente en el entorno digital, redes sociales y espacios de colaboración online para aportar valor.
- Identificar nuevos espacios de participación de interés.
- Construir relaciones y conexiones profesionales a través de medios digitales(RocaSalvatella, 2014, pág. 17).

4. Trabajo en red: Es la capacidad de trabajar, colaborar y coordinar en un entorno digital. Incluye:

- Uso de medios digitales para gestionar procesos, tareas y objetivos compartidos.
- Creación de documentos colaborativos en línea.
- Comunicación efectiva y productiva con colaboradores utilizando medios digitales.
- Colaboración y trabajo en equipo en un entorno digital.

- Gestión eficiente del tiempo y recursos humanos mediante medios digitales.
- Desarrollo e implementación de ciberestrategias individuales y organizacionales.
- Colaboración en redes formales e informales que compartan información y conocimiento.
- Aprovechamiento de la inteligencia social para generar engagement y relaciones de calidad en comunidades online (RocaSalvatella, 2014, pág. 17).

5. Aprendizaje continuo: Es la capacidad de autogestionar el aprendizaje, comprender y usar recursos digitales, y participar en comunidades de aprendizaje. Consiste en:

- Gestión de la propia formación digital.
- Uso de Internet para mantenerse actualizado en su área de especialización.
- Conocimiento y uso de herramientas y recursos digitales para una buena gestión del conocimiento.

- Participación en actividades de formación online, ya sean supervisadas o informales.
- Contribución al aprendizaje entre pares en entornos virtuales y comunidades de práctica.
- Transferencia de formación del entorno analógico al digital.
- Uso de la web para visibilizar su formación profesional.
- Construcción y mantenimiento de una red de contactos profesionales valiosos en una red virtual (RocaSalvatella, 2014, pág. 17).

6. Visión estratégica: Es la habilidad de comprender los fenómenos digitales e incorporarlos en la dirección estratégica de proyectos organizacionales. Consiste en:

- Comprensión de las principales tendencias y claves de los fenómenos digitales.
- Entendimiento de cómo la nueva lógica digital afecta las estrategias de la organización, usuarios y competidores.
- Aplicación de los beneficios de la lógica digital para lograr metas y eficiencias en la organización.

- Administración de métricas de reputación digital para la organización y competencia.
- Promoción de acciones concretas y del flujo de información.
- Comprensión general de la información necesaria para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización y toma de acciones específicas para obtenerla (RocaSalvatella, 2014, pág. 17).

7. Liderazgo en red: Es la habilidad de dirigir y coordinar equipos distribuidos en entornos digitales. Consiste en:

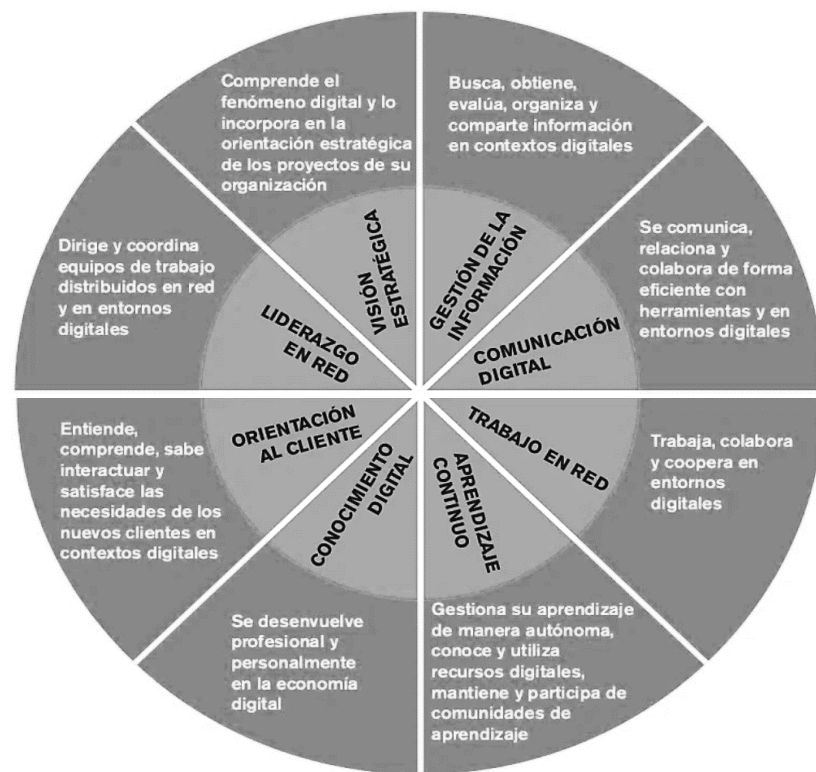
- Fomentar y facilitar el uso de herramientas digitales dentro del equipo para alcanzar objetivos y resultados.
- Facilitar estructuras organizativas que favorezcan el flujo de información dentro del equipo.
- Comunicación efectiva con el equipo a través de canales virtuales.
- Uso de herramientas digitales para mantener informados a los equipos y asegurar que cuenten con la información necesaria.
- Generar confianza y compromiso del equipo de manera no presencial.
- Liderar, escuchar y fomentar la participación en las decisiones del equipo de manera distribuida y virtual.

- Comprensión de las interacciones en grupos virtuales, gestión de conflictos y fomento de la colaboración(RocaSalvatella, 2014, pág. 17).

8. Orientación al cliente: Es la habilidad clave que permite enfocar todas las demás hacia el objetivo final de la empresa. Consiste en:

- Supervisión de las actividades de clientes/usuarios clave en la red.
- Conocimiento de los perfiles de los clientes y su relación con la red.
- Uso de la red para satisfacer necesidades actuales y potenciales de los clientes.
- Construcción de mecanismos de comunicación digital con clientes y usuarios.
- Obtención de información y comunicación efectiva mediante medios digitales.
- Consideración de la digitalización al ofrecer soluciones que satisfagan las necesidades de clientes y usuarios.
- Establecimiento de un mecanismo digital para monitorear la satisfacción de clientes y usuarios(RocaSalvatella, 2014, pág. 17).

Figura 1

Competencias tecnológicas para el éxito profesional

Nota: RocaSalvatella (2014)

Engagement laboral

Según Vila et al. (2015, pág. 3), el engagement laboral es el nivel en el que una empresa trata de capturar el corazón, la cabeza y la mano de

sus empleados. Considera los componentes 03: compromiso físico, emocional y cognitivo.

Por otro lado, Robbins (2012, pág. 9) indica que el engagement laboral se refiere a la identificación del empleado con el lugar de trabajo, las metas y los objetivos de la organización en su conjunto.

Asimismo, Salanova y Schaufeli (2009, pág. 54) mencionan que el engagement laboral es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por energía, dedicación y concentración. Se refiere a un estado cognitivo afectivo más persistente e impactante que no se enfoca en un objeto, evento, persona o comportamiento específico.

Wefald y Downey (2009), señalan que el engagement laboral se refiere a un estado cognitivo-emocional que típicamente se mantiene en el tiempo y se asocia a situaciones que producen satisfacción y emociones positivas en el ambiente laboral.

Finalmente, Kahn (1990) afirma que el engagement laboral consiste en el nivel de implicación de las personas de la organización en la consecución de los objetivos de la organización, es decir, las personas están comprometidas con el desarrollo de la organización y mantienen un cierto grado de satisfacción laboral.

2.2.1.5. Importancia del engagement laboral

De acuerdo a Bolaños (2016), en un momento en que estos entornos crean desafíos que afectan a las organizaciones, la gestión estratégica del engagement laboral es fundamental ya que ayuda a los empleados a sentirse conectados, autos eficaces, comprometidos y más productivos en el trabajo. Esto permite a la empresa retener a los empleados.

Además, cuando una organización es tratada con respeto, comunica sobre las actividades a realizar, remuneradas en base a la experiencia o conocimiento, y establece procesos justos, logrará fidelizar a los colaboradores, lo que a su vez le permitirá a la empresa alcanzar los resultados deseados que ayudarlos a crecer a pesar de las barreras ambientales (Bolaños, 2016).

Si bien las empresas actualmente atraviesan un período de cambio en el que involucrar a los colaboradores puede ser un desafío, es importante considerar las siguientes acciones para lograr el compromiso de los colaboradores: fomentar la propiedad, desarrollar el liderazgo, promover el talento, brindar oportunidades de crecimiento y fomentar la colaboración (Bolaños, 2016).

Finalmente, al determinar una gestión estratégica comprometida, las organizaciones contarán con profesionales clave que ayudarán a la

empresa a posicionarse y destacarse a pesar de las crisis o cambios acelerados de su entorno operativo (Bolaños, 2016).

2.2.1.6. Tipos de engagement laboral

Vila et al. (2015, pág. 3), indican que existen principalmente 03 tipos de engagement: físico, emocional, y cognitivo. A continuación, se presentan las características de cada uno de ellos:

1. Engagement físico: Caracterizado por:

- Grados elevados de energía
- Anhelo de esfuerzo
- Ímpetu en la actividad laboral (Vila, Álvarez, & Castro, 2015, pág. 3).

2. Engagement emocional: Caracterizado por:

- Energía y constancia en el trabajo
- Seguridad respecto al puesto (Vila, Álvarez, & Castro, 2015, pág. 3).

3. Engagement cognitivo: Caracterizado por:

- Concentración ideal laboral

- Impregnación en el desempeño laboral (Vila, Álvarez, & Castro, 2015, pág. 3).

2.2.1.7. Factores que influyen en el desarrollo del Engagement laboral

De acuerdo a los autores Greenberg y Baron (1995), existen los siguientes factores que influyen en el desarrollo del engagement:

1. El engagement juega un papel importante en la **conexión de las actividades laborales de un empleado con la organización** y está motivado por diversas características del trabajo. Por ejemplo, tiende a ser mayor cuando las personas tienen un alto grado de responsabilidad por el desempeño de su trabajo o tienen amplias oportunidades de ascenso (Greenberg & Baron, 1995).
2. Cuando la participación está motivada e influenciada por la naturaleza de las **recompensas** que reciben, demuestran mayor compromiso y apego a la organización para lograr beneficios compartidos (Greenberg & Baron, 1995).
3. La participación iniciada por la empresa a menudo está influenciada por **oportunidades de empleo** alternativas disponibles para los empleados (Greenberg & Baron, 1995).

4. El sentido de engagement que observan y sienten los colaboradores puede estar relacionado con el **trato que reciben de los empleados** de la organización. Es imposible desarrollar un alto nivel de compromiso y motivación si los trabajadores no se sienten respetados y considerados, valorados o apreciados por sus jefes (Greenberg & Baron, 1995).
5. En general, las personas con **mayor vínculo con su organización** tienen un mayor impacto en el engagement. Por ejemplo, las personas que han estado empleadas en una organización por un período de tiempo más largo son más leales que aquellas que han estado empleadas por un período de tiempo más corto (Greenberg & Baron, 1995).
6. La percepción de una organización de un **alto nivel de interés por la calidad y el servicio al cliente** motiva a los colaboradores a identificarse con una organización que los respeta a ellos y a sus clientes. Ambos buscan atención y calidad de servicio (Greenberg & Baron, 1995).
7. El gerente de la organización tiene claramente definido el **desarrollo y responsabilidades del trabajo** (Greenberg & Baron, 1995).

8. El **trabajo motivacional** permite que los empleados ejerciten sus habilidades, conocimientos y aportes críticos, contribuyendo a su compromiso con la organización (Greenberg & Baron, 1995).
9. La **calidad de la información** que se brinda a los empleados que laboran en la organización sobre los planes y planes de la empresa debe ser comunicada a los mismos de manera oportuna para evitar incertidumbres futuras (Greenberg & Baron, 1995).
10. **Percepciones de los trabajadores sobre la gestión eficaz.** El engagement laboral está influenciado por la medida en que el capital de trabajo evalúa qué tan bien una empresa administra sus recursos y satisface las necesidades de la fuerza laboral para mejorar su bienestar social y económico (Greenberg & Baron, 1995).

2.2.1.8. Modelos del Engagement laboral

Una vez revisada la literatura referente a las teorías formuladas por diversos autores sobre el engagement laboral, a continuación, se detallan los más importantes y vigentes:

a) Modelo DRL de Bakker y Demerouti

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti (2008, pág. 218), apareció en Psicología de la Salud Ocupacional y mostró que existen 02 bienestar psicosociales con diferentes antecedentes y consecuencias: engagement y burnout. El modelo se encuentra en el grupo teórico que se centra en la motivación porque tiene en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar de los empleados y el agotamiento o burnout de los empleados.

El modelo DRL también plantea que los trabajadores pueden experimentar situaciones estresantes frente a las demandas laborales, por lo que si no son capaces de afrontarlas se producirá un burnout que conducirá al burnout; en caso contrario, quienes logren dar respuesta a dichas demandas laborales a través de los recursos laborales. iniciar un proceso motivador que conduzca al engagement (Bakker & Demerouti, 2008, pág. 218).

A continuación, se explican estos 02 procesos incluidos en el modelo:

- El burnout y el deterioro de la salud: Este proceso ocurre cuando los empleados enfrentan altas demandas laborales (incluidos recursos insuficientes) y, a menudo, maximizan sus esfuerzos para adaptarse

a las altas demandas ambientales (Bakker & Demerouti, 2008, pág. 218).

- El engagement y el proceso motivacional: Por otro lado, el primero tiene que ver con el bienestar de los colaboradores. El último es el uso de los recursos laborales por parte de los trabajadores, es decir, las características físicas, psicológicas u organizacionales del trabajo que las personas utilizan para responder a las necesidades laborales en sus organizaciones (Bakker & Demerouti, 2008, pág. 218).

b) Modelo JD-R de Bakker y Leiter

Bakker y Leiter (2010, pág. 181), presentan un modelo JD-R para predecir el engagement laboral, construido después de revisar varias encuestas. El modelo asume que el engagement puede predecirse a partir de recursos de empleo o recursos laborales y recursos personales o capital psicológico. Presenta 02 premisas:

- En cuanto a los recursos de empleo o recursos laborales, se identifican como aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen la demanda laboral y los costos psicológicos, considerando su función para lograr metas y estimular el

crecimiento, aprendizaje y desarrollo personal. Estos recursos también generan procesos motivacionales que satisfacen necesidades básicas como la autonomía, las habilidades y las relaciones. Entre los recursos de empleo, los estudios revisados destacaron: autonomía, apoyo social, retroalimentación de desempeño, estilos de afrontamiento a estresores y clima organizacional, retroalimentación de desempeño, estilos de afrontamiento a estresores y clima organizacional (Bakker & Leiter, 2010, pág. 181).

- Otros estudios han mirado los recursos personales como aspectos de predicción del engagement, estos recursos son: autoevaluación positiva, que se relaciona con la resiliencia; habilidades para controlar e influir en el entorno; motivación; desempeño laboral y satisfacción con la vida. En este sentido, también se discute el capital psicológico, que se define como un estado positivo de desarrollo psicológico caracterizado por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia (Bakker & Leiter, 2010, pág. 181).

2.2.1.9. Dimensiones del Engagement laboral

En su artículo de investigación, Salanova y Schaufeli (2009) utilizaron una herramienta denominada cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Survey), que se traduce al español como Escala Utrecht del Compromiso Laboral (2011). El cuestionario incluye 03 subescalas: vigor, dedicación y absorción. Inicialmente, UWES incluía 24 ítems, después de las pruebas psicológicas, la versión final se determinó en 17 ítems.

Se describen a continuación:

- **Vigor:** Se evalúa con 06 ítems, tales como mucha energía en el trabajo, fuerte capacidad mental, voluntad de poner más energía en el trabajo, menos fatiga y perseverancia a pesar de las dificultades y complicaciones. Los empleados con puntajes altos de Vigor son aquellos que se esfuerzan mucho en su trabajo, mientras que aquellos con puntajes bajos en esta dimensión se esfuerzan poco en su trabajo y tareas. Sus ítems son:
 1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
 5. Soy muy persistente en mi trabajo.

6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (Valdez & Ron, 2011, pág. 7).

- **Dedicación:** Evaluado en 05 ítems de cuán significativo es el trabajo para el individuo, entusiasmo y orgullo por el trabajo realizado, los grandes desafíos que siente por el trabajo y la inspiración psicológica resultante, como también actividades de trabajo. Los empleados que obtienen una puntuación alta en esta dimensión tienen un fuerte sentido de su trabajo, ya que lo perciben como significativo, inspirador y desafiante. Además, generalmente están orgullosos y entusiasmados con el trabajo que realizan. Los empleados que obtienen una puntuación baja en esta dimensión desaprueban el trabajo que realizan porque lo ven sin sentido, poco inspirador y desafiante, además de tener poco entusiasmo y orgullo por el trabajo que realizan. Sus ítems son:

1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
2. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
3. Mi trabajo me inspira.
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
5. Mi trabajo es retador (Valdez & Ron, 2011, pág. 7).

- **Absorción:** Se mide con 06 ítems que hacen referencia a la felicidad al enfocarse en el trabajo, es difícil salir del trabajo en esta situación placentera por lo que el tiempo parece pasar volando y uno se va olvidando lo que sucede alrededor de las cosas. Aquellos empleados que obtienen una puntuación alta en esta dimensión disfrutan de lo que hacen y experimentan esas emociones y sentimientos, como saltos en el tiempo, y dejan ir la situación porque es intrínsecamente motivador, están completamente enfocados e inmersos en lo que está sucediendo y lo que hacen. Por el contrario, los empleados que obtienen una puntuación baja en esta dimensión no se sienten inmersos en su trabajo, no tienen dificultad para dejar de trabajar en ningún momento y están más conscientes de lo que está pasando que del trabajo en sí.

Sus ítems son:

1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Estoy inmerso en mi trabajo.
5. Me “dejo llevar” por mi trabajo.

6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo (Valdez & Ron, 2011, pág. 7).

2.3. Definición de conceptos

- a) **Absorción:** Se mide con 06 ítems que hacen referencia a la felicidad al enfocarse en el trabajo, es difícil salir del trabajo en esta situación placentera por lo que el tiempo parece pasar volando y uno se va olvidando lo que sucede alrededor de las cosas (Salanova & Schaufeli, 2009).
- b) **Aprendizaje continuo:** Es la destreza de autogestionar el aprendizaje, comprender y utilizar los recursos digitales, mantener y participar en comunidades de aprendizaje (RocaSalvatella, 2014).
- c) **Competencias tecnológicas:** Son un conjunto de habilidades que facilitan un mejor acceso y manejo de la información utilizando dispositivos digitales, aplicaciones y redes de comunicación (Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación - UNESCO, 2018).
- d) **Comunicación digital:** Es la destreza de comunicarse, relacionarse y colaborar de manera efectiva utilizando herramientas en un entorno digital (RocaSalvatella, 2014).

- e) Conocimiento digital:** Destreza para operar profesional y personalmente en la economía digital (RocaSalvatella, 2014).
- f) Dedicación:** Evaluado en 05 ítems de cuán significativo es el trabajo para el individuo, entusiasmo y orgullo por el trabajo realizado, los grandes desafíos que siente por el trabajo y la inspiración psicológica resultante, como también actividades de trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).
- g) Engagement laboral:** Se refiere a la identificación del empleado con el lugar de trabajo, las metas y los objetivos de la organización en su conjunto (Robbins, 2012).
- h) Gestión de la información:** Es la destreza de buscar, adquirir, evaluar, organizar y compartir información en texto digital (RocaSalvatella, 2014).
- i) Liderazgo en red:** Es la destreza de dirigir y coordinar equipos de trabajo distribuidos en entornos online y digitales (RocaSalvatella, 2014).
- j) Orientación al cliente:** Es la destreza clave que permite que todas las demás se dirijan hacia el objetivo final de la empresa (RocaSalvatella, 2014).

- k) Trabajo en red:** Esta es la destreza de trabajar, colaborar y colaborar en un entorno digital (RocaSalvatella, 2014).
- l) Vigor:** Se evalúa con 06 ítems, tales como mucha energía en el trabajo, fuerte capacidad mental, voluntad de poner más energía en el trabajo, menos fatiga y perseverancia a pesar de las dificultades y complicaciones (Salanova & Schaufeli, 2009).
- m) Visión estratégica:** Es la destreza de comprender los fenómenos digitales e incorporarlos en la dirección estratégica de los proyectos de una organización (RocaSalvatella, 2014).

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación básica, es aquella en la que se busca incrementar el conocimiento científico, a través de la aplicación de teorías existentes en un nuevo contexto de estudio, sin poner énfasis directo en la posible aplicación o consecuencias de naturaleza práctica. Sin embargo, resulta relevante para el desarrollo del conocimiento científico, constituyéndose la base o génesis para investigaciones de naturaleza aplicada (Ramos, 2022, págs. 1-2).

Por lo tanto, este trabajo de investigación fue de tipología básica, ya que se basó en la información recolectada, validada, aplicada y publicada en otros contextos de estudio, los cuales fueron considerados como antecedentes. Por lo que, fueron llevados a contraste en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, generando así, una referencia científica sobre el estudio de las competencias tecnológicas y el engagement laboral.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación correlacional, es aquel que utiliza el análisis estadístico, con la finalidad de evaluar la relación que pudiese existir entre dos variables, asimismo suele usarse para examinar los datos de naturaleza cuantitativo y sustentar si existen, tendencias, patrones, hallazgos o relaciones de causalidad (Arteaga, 2022, págs. 1-2).

Por lo expuesto anteriormente, la presente tesis fue de nivel correlacional, ya que se buscó indagar, si existe algún tipo de relación significativa entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

3.3. Diseño de investigación

El estudio presentó un diseño de investigación no experimental, ya que durante la evaluación de las variables “competencias tecnológicas” y “engagement laboral”, a través de la aplicación de cuestionarios, no sufrieron manipulación intencional alguna. Muy por el contrario, tal como se fueron obteniendo los resultados de los instrumentos, se procesaron en el software estadístico IBM SPSS Versión XXIV (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, fue de corte transversal, debido a que la investigación se desarrolló durante el año 2021.

3.4. Ámbito y tiempo social de investigación

El ámbito de aplicación de la investigación fue en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna. Por otro lado el periodo de estudio fue el año 2023.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio correspondió a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna.

3.5.2. Población

La población de estudio para el presente trabajo de investigación es conocida y reducida y estará conformada por 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna.

3.5.3. Muestra

Debido a que se cuenta con una población conocida y reducida, se aplicará un censo para la obtención de la muestra de estudio. Por ende, la muestra estará conformada por los 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna.

3.6. Procedimiento, técnicas e instrumentos

3.3.1. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento empleado para la recolección fue a partir de cuestionarios diseñados para cada variable. Para su tratamiento, después de la aplicación de los cuestionarios, su presentación se realizó a través de la estadística descriptiva e inferencial. Por ende, se requirió el uso del software estadístico IBM SPSS Windows en la Versión XXIV. De esta forma se ejecutó el procesamiento de los datos y posterior tabulación de los cuestionarios aplicados en el mismo soporte informático.

Respecto al contraste de hipótesis, se realizó la prueba de correlación de Rho-Spearman, con la finalidad de hallar el valor de significancia y saber si existe o no una relación significativa, además de

hallar el coeficiente de correlación, determinando el grado de relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral.

3.3.2. Técnicas

Para la presente tesis, se aplicó como técnica la encuesta, la cual es la más utilizada en investigaciones básicas, correlacionales, no experimentales y transversales (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

3.3.3. Instrumentos

El instrumento para medir las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, fue el cuestionario, el cual no tiene precedentes y fue sometido a juicio de expertos para su respectiva validación.

Por lo tanto, para medir las competencias tecnológicas se tomaron como referencia el libro “Sobre la transformación digital y su impacto socioeconómico” cuyo autor es RocaSalvatella (2014). Cabe señalar que, el cuestionario para evaluar las competencias tecnológicas, no tiene precedentes, por lo que fue sometido a evaluación y juicio de expertos.

Para la variable engagement laboral, se tomará en cuenta el libro “El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión” cuyos autores fueron Salanova y Schaufeli (2009).

Confiabilidad y validación

	UWES-9 (N = 12.631)			UWES- 15 (N = 12.631)			UWES-17 (N = 12.161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	0.72	0.76	0.60 – 0.87	0.80	0.80	0.56 – 0.88	0.82	0.82	0.66 – 0.87
Dedicación	0.84	0.87	0.74 – 0.90	0.89	0.89	0.83 – 0.92	0.89	0.89	0.83 – 0.92
Absorción	0.77	0.79	0.66 – 0.85	0.81	0.82	0.73 – 0.88	0.83	0.83	0.79 – 0.88
Puntaje total	0.90	0.91	0.85 – 0.94	0.92	0.92	0.88 – 0.96	0.93	0.93	0.88 – 0.95

Tal como se puede apreciar en la tabla, las métricas son bastante buenas, tanto para la versión larga, como para la corta.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Descripción del trabajo de campo

La investigación requirió en primera instancia la autorización de la administración de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna; por lo tanto, se solicitó de manera escrita a la administración de dicha institución del estado que se brindaran las facilidades para llevar a cabo el presente trabajo de investigación.

Con la autorización brindada, se procedió a la aplicación de los instrumentos propuestos, solicitando a cada uno de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el llenado de los cuestionarios requeridos. Mientras que los trabajadores se encontraban registrando la información en el cuestionario según sus percepciones personales, se iba explicando detalladamente la razón y naturaleza del estudio.

Finalmente, después de la aplicación del instrumento, se procesaron los datos obtenidos en el programa SPSS para Windows Versión XXIV, para así obtener gráficos y tablas que permitieran comprender los resultados de una forma más dinámica e interactiva.

4.2. Diseño de la presentación de resultados

Los resultados se presentaron en orden según variables y dimensiones, presentando para ello un análisis general en el que se especifican los hallazgos según tablas de frecuencias acompañadas por su respectiva figura.

El orden de presentación es:

Variable 1: Competencias tecnológicas

- Dimensión: Conocimiento digital
- Dimensión: Gestión de la información
- Dimensión: Comunicación Digital
- Dimensión: Trabajo en red
- Dimensión: Aprendizaje continuo
- Dimensión: Visión estratégica
- Dimensión: Liderazgo en red
- Dimensión: Orientación al cliente

Variable 2: Engagement laboral

- Dimensión: Vigor
- Dimensión: Dedicación
- Dimensión: Absorción

4.3. Resultados

4.1.1. Resultados de la variable Competencias tecnológicas

4.1.1.1. Resultado general de la variable

La evaluación general de la primera variable, "Competencias Tecnológicas", que engloba ocho dimensiones, refleja el nivel de habilidades tecnológicas de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna. Los resultados indican que la gran mayoría de los empleados poseen competencias tecnológicas altamente desarrolladas, lo cual es esencial en el entorno laboral actual que está cada vez más digitalizado.

El análisis global muestra que para la variable "Competencias Tecnológicas", un predominante 83.33% de los trabajadores se sitúa en el nivel "Alto" y un 13.33% en el nivel "Muy alto". Esto sugiere que la mayoría de los empleados están bien equipados con las habilidades necesarias para trabajar eficientemente con tecnología digital, lo que incluye desde el conocimiento digital básico hasta la capacidad de liderazgo en entornos virtuales.

Al observar las dimensiones individuales, la "Visión Estratégica" y la "Orientación al Cliente" destacan con los porcentajes más altos en la categoría "Alto", con un 81.67% y un 70.00% respectivamente. Esto indica

una comprensión avanzada de cómo la tecnología afecta la estrategia organizativa y la importancia de centrarse en el cliente en la era digital.

La dimensión con el mayor porcentaje en "Muy alto" es "Conocimiento Digital", con un 63.33%, lo que refleja que los trabajadores no solo utilizan las herramientas digitales, sino que también comprenden y aplican los principios y prácticas asociados con la economía digital en su desempeño laboral.

Las dimensiones "Gestión de la Información" y "Comunicación Digital" presentan oportunidades de mejora, con un 16.67% y un 15.00% en "Muy alto", respectivamente, señalando que mientras la mayoría gestiona y comunica información eficazmente, hay espacio para el desarrollo de habilidades más avanzadas.

"Trabajo en Red" y "Aprendizaje Continuo" también muestran resultados sólidos, con un 30.00% y un 31.67% en "Muy alto", respectivamente, indicando que los empleados valoran la colaboración y el desarrollo profesional continuo.

Finalmente, la "Liderazgo en Red" tiene un 8.33% en "Muy alto", lo que podría interpretarse como un área para fortalecer aún más, especialmente en fomentar la participación y el liderazgo distribuido en entornos virtuales.

Los resultados generales de la variable "Competencias Tecnológicas" reflejan un alto nivel de capacidad en el manejo de la tecnología y su integración en diversas áreas del desempeño laboral. Sin embargo, aún existen oportunidades para incrementar la proporción de empleados que alcanzan el nivel "Muy alto", lo que podría resultar en una mayor innovación y competitividad en la organización.

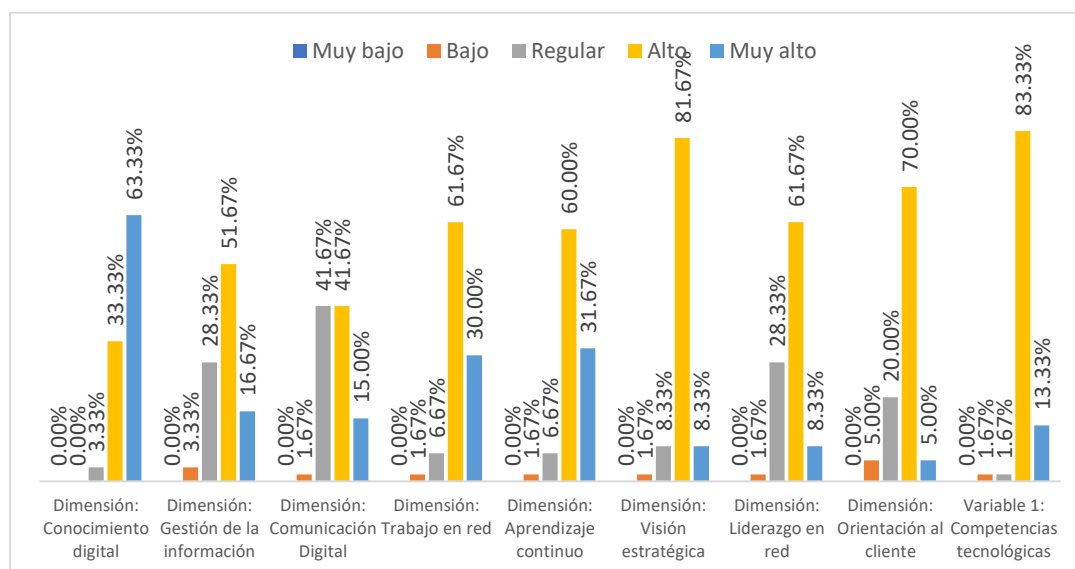
Tabla 2

Resultado general de la variable Competencias tecnológicas

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Conocimiento digital	0.00%	0.00%	3.33%	33.33%	63.33%
Dimensión: Gestión de la información	0.00%	3.33%	28.33%	51.67%	16.67%
Dimensión: Comunicación Digital	0.00%	1.67%	41.67%	41.67%	15.00%
Dimensión: Trabajo en red	0.00%	1.67%	6.67%	61.67%	30.00%
Dimensión: Aprendizaje continuo	0.00%	1.67%	6.67%	60.00%	31.67%
Dimensión: Visión estratégica	0.00%	1.67%	8.33%	81.67%	8.33%
Dimensión: Liderazgo en red	0.00%	1.67%	28.33%	61.67%	8.33%
Dimensión: Orientación al cliente	0.00%	5.00%	20.00%	70.00%	5.00%
Variable 1: Competencias tecnológicas	0.00%	1.67%	1.67%	83.33%	13.33%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 2

Resultado general de la variable Competencias tecnológicas

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.2. Dimensión: Conocimiento digital

La dimensión "Conocimiento Digital", evaluada a partir de seis ítems, permite medir la destreza y habilidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna para operar dentro de la economía digital. Esto incluye el uso efectivo de recursos y herramientas digitales, la integración de nuevas lógicas digitales en el trabajo profesional, y la gestión de la propia identidad digital. Esta dimensión es fundamental para entender cómo los empleados se adaptan y aprovechan las oportunidades que ofrecen las tecnologías en su entorno laboral.

Los resultados de la dimensión "Conocimiento Digital" muestran que un significativo 63.33% de los encuestados calificaron con un nivel "Muy alto", mientras que un 33.33% se situó en el nivel "Alto". Esto indica que una gran mayoría de los trabajadores se siente competente en el manejo de las herramientas digitales y en la aplicación de estas capacidades a su entorno laboral. La alta prevalencia de respuestas en estas categorías superior sugiere que los trabajadores no solo están utilizando las tecnologías digitales, sino que también las están integrando de manera efectiva en sus tareas y procesos de trabajo.

Examinando los indicadores específicos, el "Uso de herramientas digitales" demuestra que el 83.33% de los trabajadores reportaron un nivel "Muy alto", lo que refleja una fuerte incorporación de la tecnología digital en la realización de sus tareas laborales diarias. Este es un claro indicativo de que los empleados no solo están equipados con las herramientas digitales, sino que también las utilizan de manera efectiva, lo cual es un componente esencial del conocimiento digital.

Por otro lado, el indicador de "Desarrollo profesional" muestra que un 55.00% de los trabajadores califican su uso de herramientas y medios digitales para el desarrollo profesional como "Muy alto". Este resultado subraya la percepción de que la tecnología es un facilitador clave para el crecimiento y la mejora de las habilidades profesionales.

En cuanto a la "Adaptabilidad tecnológica", un 40.00% de los participantes expresaron un nivel "Muy alto", mientras que un 43.33% se ubicó en "Alto". Estos porcentajes revelan que la mayoría de los trabajadores se siente capaz de adaptarse eficazmente a los cambios tecnológicos, lo que es crucial en un entorno laboral que está en constante evolución.

La "Integración de tecnología" se califica con un 51.67% en "Muy alto", lo que indica que más de la mitad de los empleados se consideran

capaces de incorporar nuevas herramientas tecnológicas en su trabajo de manera efectiva, lo que refuerza la importancia de esta competencia dentro de la dimensión general de conocimiento digital.

Para el indicador de "Ética tecnológica", los porcentajes de "Alto" y "Muy alto" son ambos de 48.33%, lo cual muestra que los empleados valoran y practican un uso ético de la tecnología, una consideración importante en el manejo responsable de la información y las comunicaciones digitales.

Finalmente, en "Colaboración digital", el 40.00% de los encuestados indicaron un nivel "Muy alto", y un 36.67% un nivel "Alto", lo que sugiere que hay una colaboración efectiva utilizando herramientas digitales entre los trabajadores, lo cual es esencial para el trabajo en equipo y la productividad en el entorno digital actual. Estos resultados reflejan una sólida competencia tecnológica que favorece un ambiente de trabajo colaborativo y adaptativo.

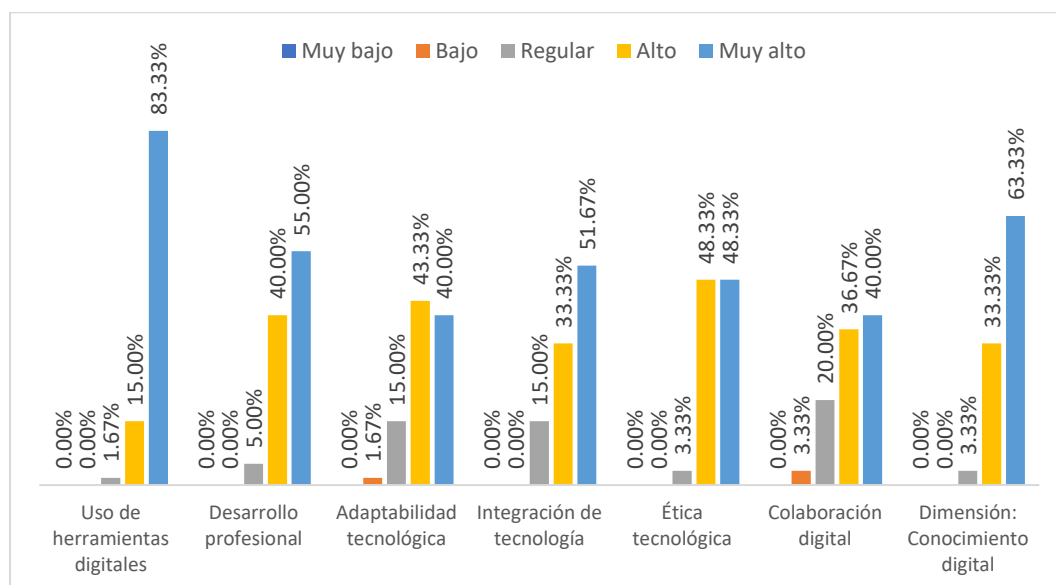
Tabla 3

Resultado general de la dimensión: Conocimiento digital

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Uso de herramientas digitales	0.00%	0.00%	1.67%	15.00%	83.33%
Desarrollo profesional	0.00%	0.00%	5.00%	40.00%	55.00%
Adaptabilidad tecnológica	0.00%	1.67%	15.00%	43.33%	40.00%
Integración de tecnología	0.00%	0.00%	15.00%	33.33%	51.67%
Ética tecnológica	0.00%	0.00%	3.33%	48.33%	48.33%
Colaboración digital	0.00%	3.33%	20.00%	36.67%	40.00%
Dimensión: Conocimiento digital	0.00%	0.00%	3.33%	33.33%	63.33%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 3

Resultado general de la dimensión: Conocimiento digital

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.3. *Dimensión: Gestión de la información*

La dimensión "Gestión de la Información" es una medida de cómo los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna buscan, seleccionan, acceden, suscriben y organizan la información digital. Esta capacidad es crucial en la economía del conocimiento actual, ya que permite a los empleados manejar eficientemente la información, que es un recurso valioso para la toma de decisiones y la ejecución de tareas.

Los resultados generales para la dimensión "Gestión de la Información" revelan que un 51.67% de los trabajadores se clasifican en el nivel "Alto", mientras que un 16.67% alcanza el nivel "Muy alto". Esto sugiere que la mayoría de los empleados poseen una competencia satisfactoria para manejar información digital de manera efectiva, aunque hay margen para mejorar en la maximización de esta habilidad hasta el nivel "Muy alto".

En el indicador de "Búsqueda de Información", el 55.00% de los trabajadores se sitúa en "Alto" y un 30.00% en "Muy alto", indicando que la mayoría se siente competente en la navegación y localización de la información en línea. Esta destreza es esencial para identificar y utilizar recursos relevantes para sus objetivos laborales.

Para la "Selección de Información", el 45.00% se clasifica en "Alto" y un 28.33% en "Muy alto", lo que refleja que los empleados son capaces de evaluar y filtrar la información relevante, aunque hay un espacio significativo para el desarrollo hasta el nivel más alto de competencia.

El indicador de "Accesibilidad de Información" muestra que la mayoría de los empleados, un 60.00%, se consideran regulares en su habilidad para obtener información en cualquier momento y lugar. Solo un 5.00% se considera "Muy alto" en esta área, lo que sugiere una oportunidad de mejora significativa en la capacidad de los empleados para acceder a la información de forma efectiva.

En cuanto a la "Suscripción a Recursos", un 43.33% de los trabajadores califica su competencia como "Regular" y un 33.33% como "Alto", con solo un 3.33% sintiéndose "Muy alto". Esto indica que la habilidad para mantenerse actualizado mediante suscripciones y monitoreo de la web es una habilidad que requiere mayor atención y desarrollo entre los trabajadores.

Para la "Organización de Información", el 53.33% de los encuestados está en "Alto", mientras que un 11.67% se considera "Muy alto". Aunque más de la mitad de los trabajadores son competentes en

mantener y almacenar información digital de forma organizada, hay una oportunidad para mejorar la eficiencia en este ámbito.

Estos resultados indican que, aunque hay competencias de gestión de información bien desarrolladas en ciertas áreas, hay otras, como la accesibilidad y la suscripción a recursos, donde los trabajadores podrían beneficiarse de un mayor desarrollo y formación. La mejora de estas competencias permitiría una gestión de la información aún más eficaz y beneficiosa para el desempeño laboral.

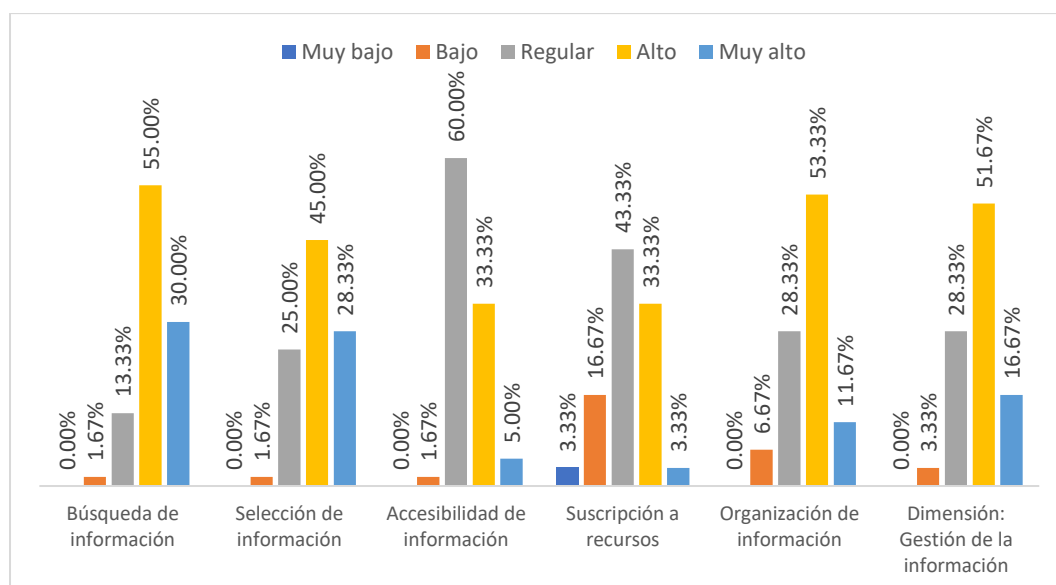
Tabla 4

Resultado general de la dimensión: Gestión de la información

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Búsqueda de información	0.00%	1.67%	13.33%	55.00%	30.00%
Selección de información	0.00%	1.67%	25.00%	45.00%	28.33%
Accesibilidad de información	0.00%	1.67%	60.00%	33.33%	5.00%
Suscripción a recursos	3.33%	16.67%	43.33%	33.33%	3.33%
Organización de información	0.00%	6.67%	28.33%	53.33%	11.67%
Dimensión: Gestión de la información	0.00%	3.33%	28.33%	51.67%	16.67%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 4

Resultado general de la dimensión: Gestión de la información

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.4. *Dimensión: Comunicación digital*

La dimensión "Comunicación Digital", compuesta por tres ítems, evalúa la capacidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna para coordinarse, participar en foros y establecer redes de contactos interregionales en un entorno digital. Estas habilidades son fundamentales para facilitar la colaboración efectiva y el intercambio de información en el moderno lugar de trabajo digitalizado.

Los resultados globales de la dimensión "Comunicación Digital" indican que un 41.67% de los empleados se posicionan en el nivel "Alto" y un 15.00% en el nivel "Muy alto". Esto muestra que una proporción significativa de los trabajadores se siente capaz de comunicarse y colaborar efectivamente utilizando herramientas digitales, aunque hay espacio para aumentar la proporción de empleados que alcanzan el nivel más alto de competencia en comunicación digital.

El indicador de "Coordinación Digital" revela que un dominante 68.33% de los trabajadores se consideran en el nivel "Alto", mientras que un 15.00% se percibe en el nivel "Muy alto". Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores son capaces de utilizar medios digitales para coordinar tareas y objetivos compartidos de manera eficiente.

Respecto a la "Participación en foros", el 41.67% de los empleados clasifica su participación como "Alta" y un 20.00% como "Muy alta". Esto implica que muchos empleados están activos en conversaciones y debates en línea y pueden hacer contribuciones significativas.

En lo que respecta a la "Red de contactos interregionales", un 55.00% de los trabajadores califican su habilidad para establecer contactos como "Regular" y un 21.67% como "Alta". Esto indica que mientras que la mayoría de los trabajadores participa en redes, hay un margen considerable para mejorar la calidad y la extensión de sus redes de contactos interregionales.

De esta forma, los trabajadores de la Dirección Regional muestran una competencia generalmente alta en comunicación digital, con una capacidad destacada para la coordinación digital. Sin embargo, los resultados también apuntan a la necesidad de fortalecer la creación de redes y la participación activa en foros, lo que podría aumentar la presencia y el impacto de la organización en el ámbito digital interregional.

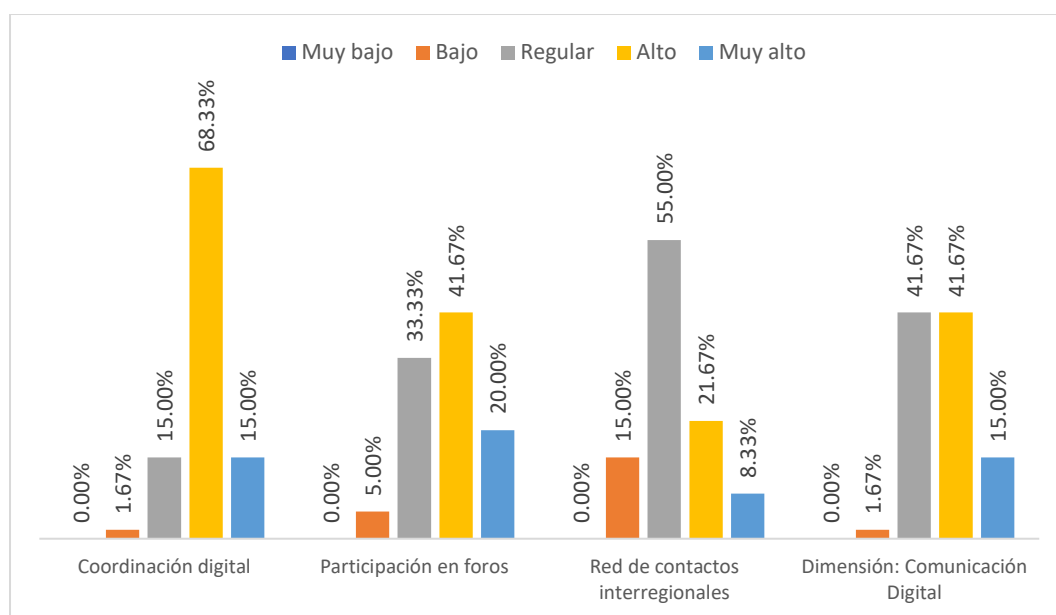
Tabla 5

Resultado general de la dimensión: Comunicación digital

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Coordinación digital	0.00%	1.67%	15.00%	68.33%	15.00%
Participación en foros	0.00%	5.00%	33.33%	41.67%	20.00%
Red de contactos interregionales	0.00%	15.00%	55.00%	21.67%	8.33%
Dimensión: Comunicación Digital	0.00%	1.67%	41.67%	41.67%	15.00%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 5

Resultado general de la dimensión: Comunicación digital

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.5. Dimensión: Trabajo en red

La dimensión "Trabajo en Red", compuesta por cinco ítems, se centra en evaluar cómo los empleados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna utilizan los medios digitales para la gestión de procesos, la creación de documentos colaborativos, la comunicación, la gestión de tiempo y recursos, y el fomento de relaciones interpersonales y compromiso a través de la red. Estas habilidades son cruciales para el trabajo colaborativo y la eficiencia en un entorno de trabajo digitalizado y conectado.

Los resultados para la dimensión "Trabajo en Red" indican que un 61.67% de los trabajadores se clasifica en el nivel "Alto" y un 30.00% en el nivel "Muy alto". Esto sugiere que una proporción significativa de los trabajadores está eficientemente integrada en un entorno de trabajo digital y colaborativo, demostrando una capacidad competente para trabajar en red.

Para el indicador de "Gestión Digital de Procesos", un 68.33% de los trabajadores se consideran "Alto" y un 23.33% "Muy alto", lo que refleja una fuerte competencia en el uso de medios digitales para manejar procesos y objetivos compartidos. La capacidad para colaborar en la gestión de procesos es fundamental para la coordinación efectiva dentro de la

organización y sugiere una adaptación exitosa a las herramientas de gestión digital por una gran mayoría de los empleados.

La "Creación de Documentos Colaborativos" muestra que un 53.33% de los trabajadores se sienten "Altos" en esta competencia, mientras que un 13.33% se siente "Muy alto". Estos porcentajes indican que más de la mitad de los trabajadores están capacitados para colaborar en línea, una habilidad esencial para el trabajo cooperativo y la productividad en entornos digitales.

En "Comunicación Digital", el 71.67% de los empleados califican su uso de herramientas tecnológicas para la comunicación laboral como "Alto", y un 23.33% como "Muy alto". Esto demuestra que la mayoría tiene una alta capacidad para la comunicación digital, lo que es crucial para la colaboración y el intercambio de información en el lugar de trabajo moderno.

La "Gestión de Tiempo y Recursos Digitales" ve un 65.00% de los trabajadores en el nivel "Alto" y un 28.33% en "Muy alto". Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados son efectivos en el uso de medios digitales para gestionar el tiempo y los recursos, lo que contribuye a una mayor eficiencia operativa.

Por último, en cuanto a "Relaciones Interpersonales y Compromiso", un 55.00% se considera "Alto" y un 20.00% "Muy alto". Estos resultados resaltan que más de la mitad de los trabajadores aprovechan las relaciones interpersonales para promover el compromiso laboral, lo que indica que las habilidades interpersonales y la comunicación efectiva son aspectos bien valorados y practicados entre los trabajadores.

Estos resultados muestran que los trabajadores de la Dirección Regional poseen una habilidad considerable para trabajar en red, con puntos fuertes en la comunicación digital y la gestión de procesos. Aunque la creación de documentos colaborativos y la gestión de tiempo y recursos tienen resultados positivos, hay oportunidades para mejorar aún más estas habilidades y alcanzar mayores niveles de competencia "Muy alta".

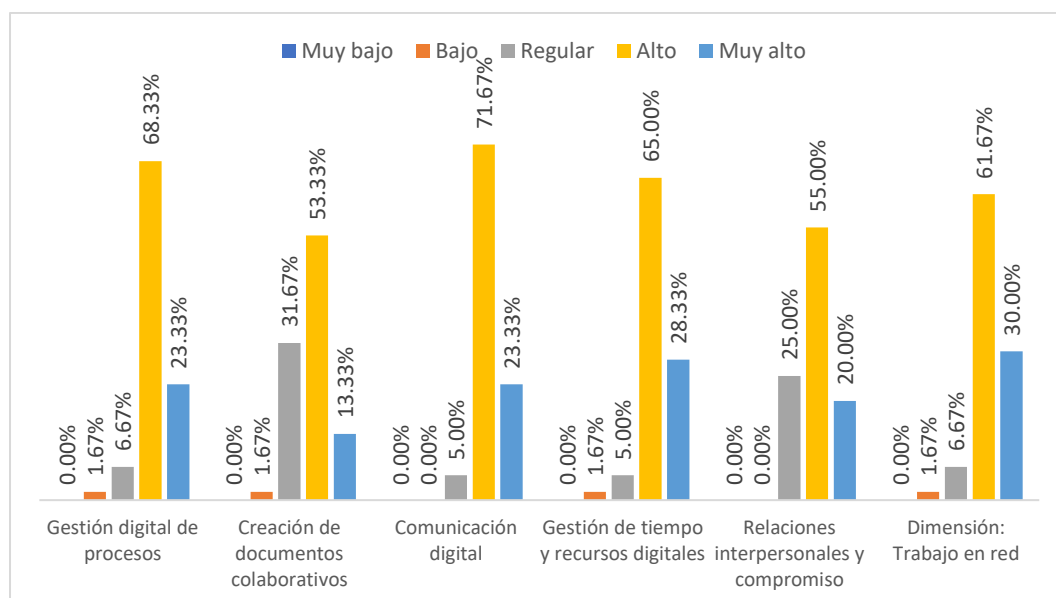
Tabla 6

Resultado general de la dimensión: Trabajo en red

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Gestión digital de procesos	0.00%	1.67%	6.67%	68.33%	23.33%
Creación de documentos colaborativos	0.00%	1.67%	31.67%	53.33%	13.33%
Comunicación digital	0.00%	0.00%	5.00%	71.67%	23.33%
Gestión de tiempo y recursos digitales	0.00%	1.67%	5.00%	65.00%	28.33%
Relaciones interpersonales y compromiso	0.00%	0.00%	25.00%	55.00%	20.00%
Dimensión: Trabajo en red	0.00%	1.67%	6.67%	61.67%	30.00%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 6

Resultado general de la dimensión: Trabajo en red

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.6. *Dimensión: Aprendizaje continuo*

La dimensión "Aprendizaje Continuo", compuesta por siete ítems, evalúa la capacidad y el compromiso de los empleados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna con su desarrollo profesional continuo, utilizando recursos y herramientas en línea. Esta dimensión abarca aspectos como la actualización de conocimientos, gestión del conocimiento digital, formación online, colaboración en aprendizaje virtual, transición digital, promoción profesional en línea y la construcción de una red profesional virtual.

Los resultados de la dimensión "Aprendizaje Continuo" muestran que un 60.00% de los trabajadores se posicionan en el nivel "Alto" y un 31.67% en el nivel "Muy alto". Estos resultados indican que una mayoría significativa de los empleados se compromete activamente con el aprendizaje continuo y la actualización de sus habilidades profesionales a través de medios digitales.

En el ítem que mide la "Actualización de Conocimientos en Línea", un notable 66.67% de los trabajadores se califican como "Alto" y un 25.00% como "Muy alto", lo que sugiere que la mayoría utiliza Internet eficazmente para mantenerse actualizados en su campo de trabajo.

Para la "Gestión del Conocimiento Digital", un 76.67% se percibe como "Alto" y un 18.33% como "Muy alto" en el uso y conocimiento de las herramientas digitales necesarias para una gestión efectiva del conocimiento, destacando la competencia en esta área como particularmente fuerte entre los empleados.

La "Formación Online" cuenta con un 73.33% de trabajadores que se consideran "Alto" y un 15.00% "Muy alto", reflejando un compromiso activo con la formación en línea, tanto en entornos formales como informales.

La "Colaboración en Aprendizaje Virtual" tiene un 51.67% en "Alto" y un 18.33% en "Muy alto". Estos porcentajes muestran que más de la mitad de los empleados contribuyen al aprendizaje colaborativo en entornos virtuales, una habilidad clave para el desarrollo profesional en la era digital.

En "Transición Digital", un 73.33% se siente capaz en "Alto" grado y un 11.67% en "Muy alto" de transferir sus habilidades del entorno tradicional al digital, lo que es esencial en un mundo laboral cada vez más tecnologizado.

La "Promoción Profesional Online" presenta un 40.00% en "Alto" y un 11.67% en "Muy alto", indicando que hay un buen número de trabajadores que utilizan la web para aumentar la visibilidad de su

desarrollo profesional, aunque este es un área con espacio para crecimiento.

Finalmente, para la "Red Profesional Virtual", un 65.00% de los trabajadores se califican como "Alto" y un 16.67% como "Muy alto" en la construcción y mantenimiento de una red de contactos profesionales en línea, lo que resalta la importancia y la presencia de redes profesionales virtuales como parte del aprendizaje y desarrollo continuo.

Estos resultados indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna muestran un compromiso sólido con el aprendizaje continuo y la actualización de sus habilidades a través de herramientas digitales, lo cual es vital para su desarrollo y adaptabilidad profesional en un entorno laboral en constante cambio.

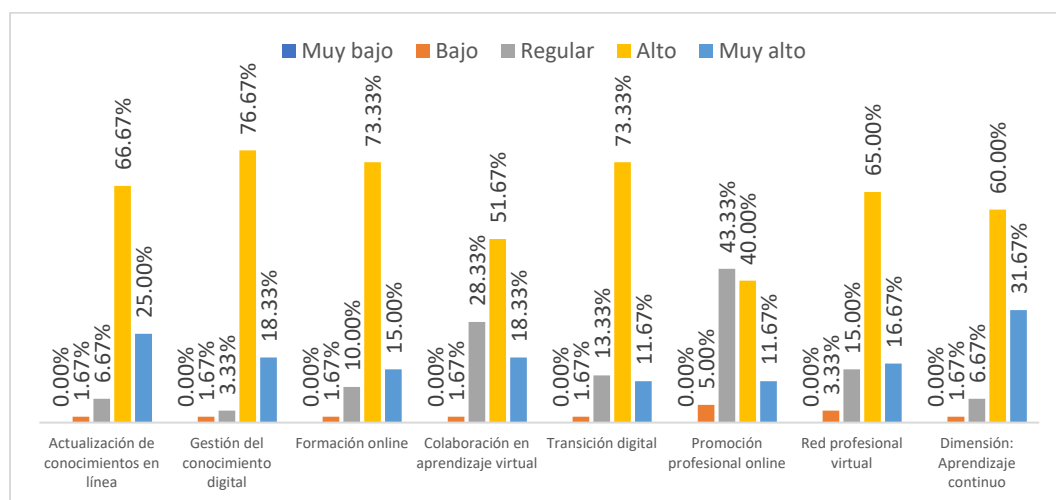
Tabla 7

Resultado general de la dimensión: Aprendizaje continuo

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Actualización de conocimientos en línea	0.00%	1.67%	6.67%	66.67%	25.00%
Gestión del conocimiento digital	0.00%	1.67%	3.33%	76.67%	18.33%
Formación online	0.00%	1.67%	10.00%	73.33%	15.00%
Colaboración en aprendizaje virtual	0.00%	1.67%	28.33%	51.67%	18.33%
Transición digital	0.00%	1.67%	13.33%	73.33%	11.67%
Promoción profesional online	0.00%	5.00%	43.33%	40.00%	11.67%
Red profesional virtual	0.00%	3.33%	15.00%	65.00%	16.67%
Dimensión: Aprendizaje continuo	0.00%	1.67%	6.67%	60.00%	31.67%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 7

Resultado general de la dimensión: Aprendizaje continuo

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.7. Dimensión: Visión estratégica

La dimensión "Visión Estratégica", integrada por cinco ítems, mide la capacidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna para comprender y aplicar las tendencias digitales en la estrategia organizacional, el flujo de información y la toma de decisiones estratégicas. Esta competencia es esencial para liderar y adaptar la organización en un contexto digital en evolución.

Los resultados de la dimensión "Visión Estratégica" revelan que un 81.67% de los trabajadores se ubica en el nivel "Alto" y un 8.33% en el nivel "Muy alto". Estos datos señalan que la gran mayoría de los empleados poseen una comprensión fuerte de cómo aplicar la visión estratégica en un entorno digital, aunque hay un margen menor de trabajadores que alcanzan la máxima competencia en esta área.

En el ítem que mide el "Entendimiento Digital", un 61.67% de los trabajadores se perciben como "Alto" y un 23.33% como "Muy alto", lo que indica que una mayoría comprende bien las claves y tendencias de los fenómenos digitales, un conocimiento crucial para navegar en el ecosistema digital actual.

Respecto al "Impacto Estratégico Digital", un 68.33% de los empleados se consideran "Alto" y un 15.00% "Muy alto" en su comprensión

de cómo la digitalización afecta la estrategia de la organización y su entorno competitivo. Esto refleja una capacidad notable para integrar consideraciones digitales en la planificación estratégica.

La "Aplicación de Lógica Digital" tiene el porcentaje más alto, con un 83.33% en "Alto" pero un bajo 3.33% en "Muy alto". A pesar de que la mayoría aplica bien los beneficios de la lógica digital, la cifra sugiere que la excelencia en la aplicación de estos principios todavía puede ser un objetivo para muchos.

En "Incentivo de Información", un 61.67% se clasifica en "Alto" y un 8.33% en "Muy alto", lo que implica que la mayoría de los trabajadores fomentan activamente el flujo de información dentro de la organización, aunque la proporción de aquellos que lo hacen de manera sobresaliente podría aumentar.

La "Comprensión Estratégica" destaca con un 80.00% en "Alto" y un 15.00% en "Muy alto", demostrando que una amplia mayoría de los trabajadores tienen una clara comprensión de la información necesaria para alcanzar los objetivos estratégicos y están preparados para actuar en consecuencia.

Estos resultados indican que los trabajadores de la Dirección Regional tienen una sólida capacidad para entender y aplicar estrategias

digitales, lo cual es fundamental para el liderazgo y la innovación en un mercado impulsado por la tecnología. La Visión Estratégica no solo es alta entre los trabajadores, sino que también muestra potencial para desarrollar aún más el nivel de competencia "Muy alto".

Tabla 8

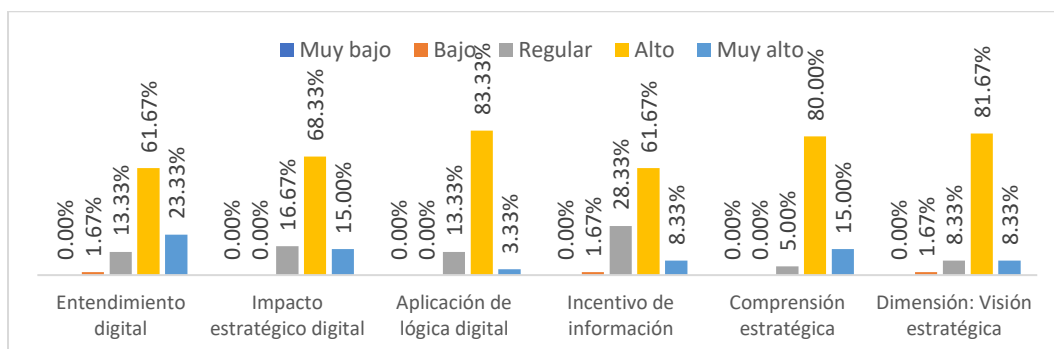
Resultado general de la dimensión: Visión estratégica

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Entendimiento digital	0.00%	1.67%	13.33%	61.67%	23.33%
Impacto estratégico digital	0.00%	0.00%	16.67%	68.33%	15.00%
Aplicación de lógica digital	0.00%	0.00%	13.33%	83.33%	3.33%
Incentivo de información	0.00%	1.67%	28.33%	61.67%	8.33%
Comprensión estratégica	0.00%	0.00%	5.00%	80.00%	15.00%
Dimensión: Visión estratégica	0.00%	1.67%	8.33%	81.67%	8.33%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 8

Resultado general de la dimensión: Visión estratégica



Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.8. Dimensión: Liderazgo en red

La dimensión "Liderazgo en Red", compuesta por seis ítems, evalúa la efectividad con la que los empleados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna lideran y gestionan equipos en un entorno digital. Esta dimensión es crucial para el liderazgo moderno, ya que refleja la capacidad de influir y coordinar equipos de manera remota, aprovechando las herramientas digitales para la comunicación, la toma de decisiones participativas y la construcción de confianza.

Los resultados para la dimensión "Liderazgo en Red" indican que un 61.67% de los trabajadores se ubican en el nivel "Alto" y un 8.33% en el nivel "Muy alto". Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores están adaptados al liderazgo en un contexto virtual y poseen habilidades relevantes para gestionar equipos de manera efectiva a través de medios digitales.

En el ítem que mide la "Promoción de Herramientas Digitales", un 40.00% de los trabajadores se consideran "Alto" y un 6.67% "Muy alto", lo que indica que muchos fomentan activamente el uso de herramientas digitales dentro de sus equipos para alcanzar objetivos, aunque hay espacio para mejorar en cuanto a la promoción intensiva de estas herramientas.

Para la "Estructura de Flujo de Información", un 31.67% de los empleados se califican como "Alto" y un 10.00% como "Muy alto" en la facilitación de estructuras organizativas que mejoran el flujo de información dentro del equipo, resaltando que existe un reconocimiento de la importancia de una buena gestión de la información.

La "Comunicación Virtual Efectiva" es uno de los puntos fuertes, con un 71.67% en "Alto" y un 8.33% en "Muy alto". Estos números reflejan una capacidad destacada para comunicarse efectivamente con los equipos a través de canales virtuales.

En cuanto a la "Construcción de Confianza Remota", un 53.33% de los trabajadores se consideran "Alto" y un 5.00% "Muy alto", lo que sugiere que más de la mitad de los trabajadores son eficientes en generar confianza de manera no presencial, aunque todavía hay margen para fortalecer este aspecto.

El "Liderazgo Virtual Participativo" muestra que un 25.00% de los empleados se consideran "Alto" y un 6.67% "Muy alto" en liderazgo distribuido y virtual. Esto podría indicar una oportunidad para que más trabajadores mejoren en la promoción de la participación en las decisiones del equipo de forma remota.

Finalmente, en "Gestión de Grupos Virtuales", un 58.33% se califica como "Alto" y un 25.00% como "Muy alto". Esto destaca la competencia en comprender y manejar la dinámica de grupos virtuales, gestionar conflictos y fomentar la colaboración, lo que es esencial para el liderazgo en entornos virtuales.

Estos resultados muestran que los trabajadores de la Dirección Regional están bien equipados para el liderazgo en entornos digitales, con fortalezas en comunicación y gestión de grupos virtuales. A pesar de esto, se identifica que hay áreas como la promoción intensiva de herramientas digitales y el liderazgo participativo donde se podría incentivar un mayor desarrollo para alcanzar niveles aún más altos de competencia.

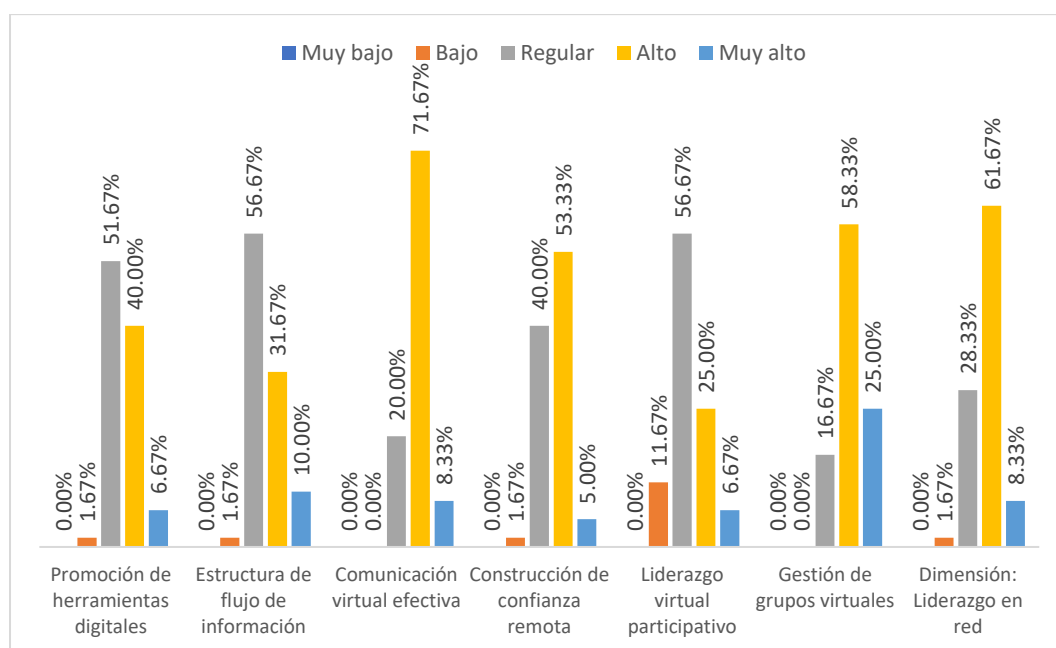
Tabla 9

Resultado general de la dimensión: Liderazgo en red

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Promoción de herramientas digitales	0.00%	1.67%	51.67%	40.00%	6.67%
Estructura de flujo de información	0.00%	1.67%	56.67%	31.67%	10.00%
Comunicación virtual efectiva	0.00%	0.00%	20.00%	71.67%	8.33%
Construcción de confianza remota	0.00%	1.67%	40.00%	53.33%	5.00%
Liderazgo virtual participativo	0.00%	11.67%	56.67%	25.00%	6.67%
Gestión de grupos virtuales	0.00%	0.00%	16.67%	58.33%	25.00%
Dimensión: Liderazgo en red	0.00%	1.67%	28.33%	61.67%	8.33%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 9

Resultado general de la dimensión: Liderazgo en red

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.1.9. Dimensión: Orientación al cliente

La dimensión "Orientación al Cliente", que incluye cuatro ítems, se enfoca en la habilidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna para supervisar y entender las actividades de los usuarios clave en la red, desarrollar comunicaciones digitales efectivas, y monitorear la satisfacción del cliente a través de herramientas digitales. Estas competencias son vitales para asegurar que las necesidades y expectativas de los clientes se comprendan y se atiendan adecuadamente en un entorno digital.

Los resultados de la dimensión "Orientación al Cliente" muestran que un 70.00% de los trabajadores se sitúan en el nivel "Alto" y un 5.00% en el nivel "Muy alto". Esto indica que la mayoría de los empleados están comprometidos con la orientación al cliente y tienen una sólida comprensión de cómo las herramientas digitales pueden mejorar la experiencia del cliente.

En el ítem que mide la "Supervisión de Usuarios Clave", un 53.33% de los trabajadores se perciben en el nivel "Alto" y un 1.67% en "Muy alto", lo que demuestra que más de la mitad están activamente involucrados en

supervisar las actividades clave de los usuarios en la red, aunque el nivel de compromiso más profundo podría ser mejorado.

En cuanto al "Conocimiento del Perfil del Usuario", un 38.33% se considera "Alto" y un 3.33% "Muy alto". Estas cifras sugieren que hay un entendimiento adecuado de los perfiles de los usuarios y sus interacciones con la red, pero también resaltan una oportunidad para profundizar este conocimiento.

El "Desarrollo de Comunicación Digital" presenta un 65.00% en "Alto" y un 1.67% en "Muy alto", indicando que la mayoría de los trabajadores promueven activamente la comunicación digital con los usuarios, destacando esta área como una de las más fortalecidas dentro de la dimensión.

Para el "Monitoreo Digital de Satisfacción del Cliente", un 61.67% de los empleados se clasifican como "Alto" y un 5.00% como "Muy alto", reflejando un compromiso significativo con la evaluación de la satisfacción del cliente a través de medios digitales, lo cual es esencial para adaptar servicios y mejorar la experiencia del usuario.

Los resultados sugieren que los empleados de la Dirección Regional muestran una competencia generalmente alta en la orientación al cliente a través del uso de herramientas digitales. La mayoría demuestra un buen

manejo de las actividades y preferencias de los usuarios, así como una sólida capacidad para comunicarse y monitorear la satisfacción del cliente de manera digital. Sin embargo, hay espacio para incrementar el número de trabajadores que alcanzan el nivel de competencia "Muy alto", lo que podría llevar a una mayor personalización y mejora en la experiencia del cliente.

Tabla 10

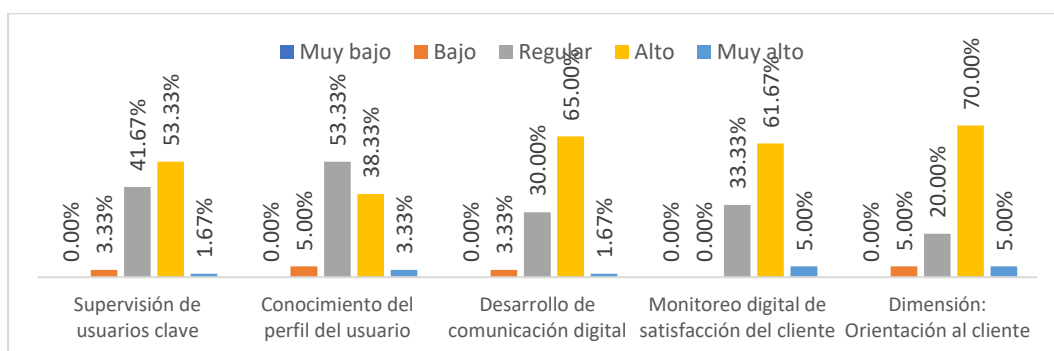
Resultado general de la dimensión: Orientación al cliente

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Supervisión de usuarios clave	0.00%	3.33%	41.67%	53.33%	1.67%
Conocimiento del perfil del usuario	0.00%	5.00%	53.33%	38.33%	3.33%
Desarrollo de comunicación digital	0.00%	3.33%	30.00%	65.00%	1.67%
Monitoreo digital de satisfacción del cliente	0.00%	0.00%	33.33%	61.67%	5.00%
Dimensión: Orientación al cliente	0.00%	5.00%	20.00%	70.00%	5.00%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 10

Resultado general de la dimensión: Orientación al cliente



Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.2. Resultado de la variable Engagement laboral

4.1.2.1. Resultado general de la variable engagement laboral

La evaluación general de la segunda variable, "Engagement Laboral", compuesta por tres dimensiones — "Vigor", "Dedicación" y "Absorción" — muestra cómo los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna se comprometen emocional, cognitiva y físicamente con su trabajo. El engagement laboral es un indicador clave del bienestar en el trabajo y de la productividad de los empleados.

La revisión de los resultados globales para la variable "Engagement Laboral" revela que un significativo 75.00% de los trabajadores se clasifica en el nivel "Alto" y un 21.67% en el nivel "Muy alto". Esto indica que la mayoría de los empleados muestra un alto compromiso con su trabajo, lo

que se refleja en altos niveles de energía, entusiasmo y concentración mientras desempeñan sus tareas.

Observando las dimensiones individuales, la "Absorción" destaca con el mayor porcentaje en la categoría "Alto" (75.00%), aunque con un menor porcentaje en "Muy alto" (3.33%). Esto sugiere que mientras la mayoría de los trabajadores se encuentra profundamente inmersa en su trabajo, hay un margen más pequeño de empleados que experimentan este nivel de concentración al grado más elevado.

La dimensión "Vigor" muestra un 63.33% en "Alto" y un 35.00% en "Muy alto", lo que refleja que los trabajadores tienen altos niveles de energía y resistencia, aspectos esenciales para un rendimiento sostenido y una actitud positiva hacia el trabajo.

Por su parte, "Dedicación" presenta un 56.67% en "Alto" y un 38.33% en "Muy alto", indicando que una gran parte de los empleados siente un fuerte sentido de orgullo, inspiración y desafío en su trabajo, lo cual es fundamental para la motivación y la lealtad a la organización.

Estos resultados sugieren que los trabajadores de la Dirección Regional poseen un compromiso robusto con su trabajo, demostrando una conexión emocional y una dedicación que favorecen tanto a la satisfacción laboral como a la productividad. No obstante, la dimensión "Absorción"

muestra oportunidades para aumentar el porcentaje de trabajadores que se clasifican en "Muy alto", lo cual podría llevar a una mayor eficacia y disfrute en las actividades laborales.

Tabla 11

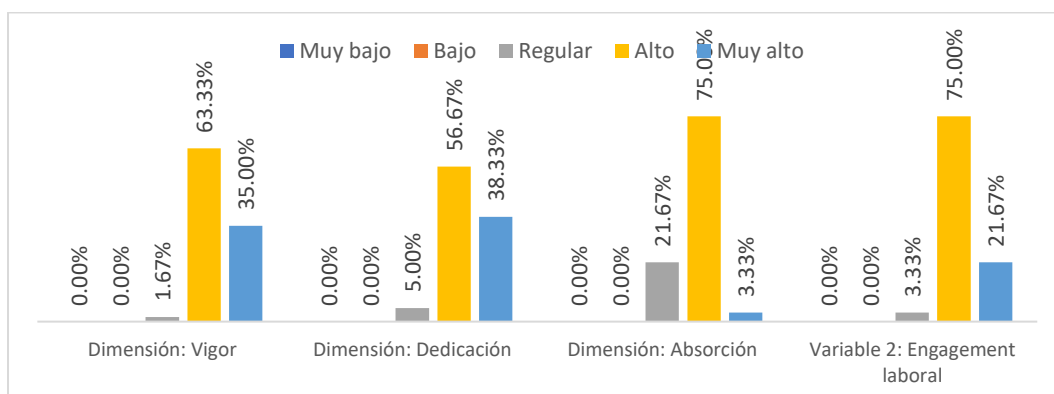
Resultado general de la variable engagement laboral

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Dimensión: Vigor	0.00%	0.00%	1.67%	63.33%	35.00%
Dimensión: Dedicación	0.00%	0.00%	5.00%	56.67%	38.33%
Dimensión: Absorción	0.00%	0.00%	21.67%	75.00%	3.33%
Variable 2: Engagement laboral	0.00%	0.00%	3.33%	75.00%	21.67%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 11

Resultado general de la variable engagement laboral



Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.2.2. Dimensión: Vigor

La dimensión "Vigor", que forma parte de la variable "Engagement Laboral" y compuesta por seis ítems, evalúa el nivel de energía, fuerza, motivación, resistencia, persistencia y resiliencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna sienten en relación con su trabajo. La presencia de vigor en los empleados es un indicador del compromiso y la implicación que tienen en sus labores, siendo un componente clave del bienestar laboral y la productividad.

Los resultados muestran que en la dimensión "Vigor" un 63.33% de los trabajadores se sitúan en el nivel "Alto" y un 35.00% en el nivel "Muy alto". Esto sugiere que una mayoría significativa de los empleados posee una alta energía y entusiasmo hacia su trabajo, lo que es indicativo de un fuerte engagement laboral.

Para el ítem "Energía Laboral", el 76.67% de los trabajadores indican un nivel "Alto" y un 8.33% un nivel "Muy alto" de energía en el trabajo, lo que demuestra que la mayoría se siente energizada y lista para enfrentar las tareas laborales diarias.

En "Fortaleza y Vigor en el Trabajo", un 63.33% se considera "Alto" y un 25.00% "Muy alto", lo que refleja que una gran parte de los empleados

se percibe como fuerte y vigorosa, un aspecto importante de la vitalidad en el trabajo.

La "Motivación Matutina para el Trabajo" tiene un 55.00% en "Alto" y un 28.33% en "Muy alto", indicando que una buena proporción de los trabajadores se siente motivada desde el inicio del día, lo cual es fundamental para un rendimiento laboral efectivo.

Para la "Resistencia Laboral", un destacado 83.33% se clasifica en "Alto" y un 10.00% en "Muy alto", lo que muestra que la mayoría de los empleados pueden trabajar durante períodos prolongados, lo que sugiere una capacidad de trabajo sostenido.

En "Persistencia Laboral", un 80.00% de los empleados se ven a sí mismos como "Alto" y un 18.33% como "Muy alto" en persistencia, subrayando que la mayoría continúa trabajando con determinación, a pesar de los desafíos.

Finalmente, la "Resiliencia Laboral" se valora con un 61.67% en "Alto" y un impresionante 38.33% en "Muy alto", lo que evidencia que una parte significativa de los trabajadores es capaz de mantenerse productiva incluso en situaciones adversas.

Estos resultados destacan que los trabajadores de la Dirección Regional demuestran un nivel de vigor en su trabajo que favorece al

engagement laboral, evidenciando un compromiso emocional y energético que contribuye positivamente al ambiente laboral y a la consecución de los objetivos organizacionales.

Tabla 12

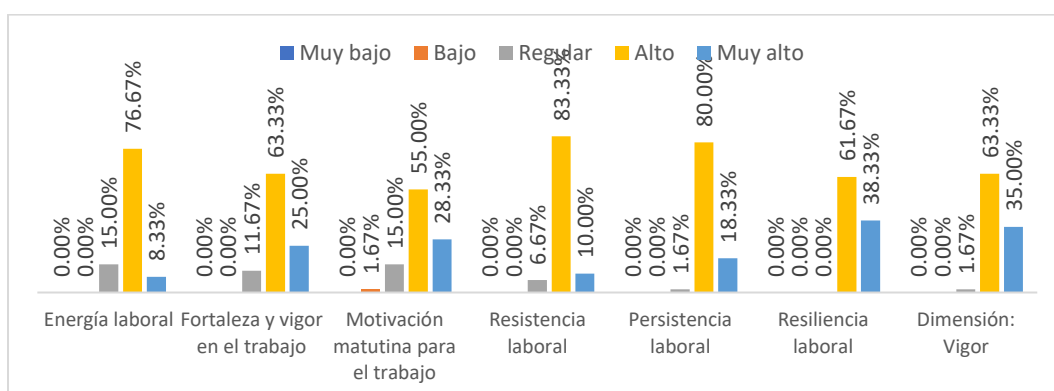
Resultado general de la dimensión: Vigor

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Energía laboral	0.00%	0.00%	15.00%	76.67%	8.33%
Fortaleza y vigor en el trabajo	0.00%	0.00%	11.67%	63.33%	25.00%
Motivación matutina para el trabajo	0.00%	1.67%	15.00%	55.00%	28.33%
Resistencia laboral	0.00%	0.00%	6.67%	83.33%	10.00%
Persistencia laboral	0.00%	0.00%	1.67%	80.00%	18.33%
Resiliencia laboral	0.00%	0.00%	0.00%	61.67%	38.33%
Dimensión: Vigor	0.00%	0.00%	1.67%	63.33%	35.00%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 12

Resultado general de la dimensión: Vigor



Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.2.3. Dimensión: Dedicación

La dimensión "Dedicación", que forma parte de la variable "Engagement Laboral" y se compone de cinco ítems, evalúa el sentido de entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna sienten respecto a su trabajo. La dedicación es una medida del compromiso emocional y cognitivo de los empleados con su labor, reflejando cómo la identificación con el trabajo contribuye a su engagement general.

Los resultados para la dimensión "Dedicación" muestran que un 56.67% de los trabajadores se ubican en el nivel "Alto" y un 38.33% en el nivel "Muy alto". Esto indica que una mayoría significativa de los empleados experimentan un fuerte sentido de significado y propósito en su trabajo, lo que sugiere un alto nivel de compromiso y satisfacción laboral.

En el ítem "Sentido y Propósito en el Trabajo", el 55.00% de los trabajadores indican sentirse "Alto" y un 36.67% "Muy alto" en cuanto a la presencia de significado y propósito en su trabajo, lo que demuestra que la mayoría ve su labor como algo valioso y con un claro sentido de dirección.

Para el "Entusiasmo Laboral", un 66.67% se percibe a sí mismo como "Alto" y un 18.33% como "Muy alto". Estas cifras reflejan que la

mayoría de los trabajadores se siente entusiasmada con su labor, un indicador positivo de su bienestar emocional y su motivación en el trabajo.

La "Inspiración Laboral" presenta un 53.33% en "Alto" y un 13.33% en "Muy alto", indicando que más de la mitad de los trabajadores encuentran inspiración en su trabajo, lo cual puede ser un motor clave para la innovación y la creatividad.

En cuanto al "Orgullo Laboral", un 51.67% se clasifica como "Alto" y un significativo 45.00% como "Muy alto", lo que sugiere que una gran parte de los empleados se siente orgullosa de las tareas que realiza, un aspecto importante para la identidad profesional y la cohesión del equipo.

El "Desafío Laboral" tiene un 68.33% en "Alto" y un 23.33% en "Muy alto", lo que muestra que la mayoría de los empleados considera su trabajo como retador, lo que puede contribuir a un sentido de logro y crecimiento personal.

Estos resultados subrayan que los trabajadores de la Dirección Regional manifiestan una dedicación considerable hacia su trabajo, evidenciando que se sienten motivados, inspirados y orgullosos de sus labores, y ven sus tareas como desafiantes y llenas de propósito. Estos son elementos esenciales para un engagement laboral robusto y una alta productividad.

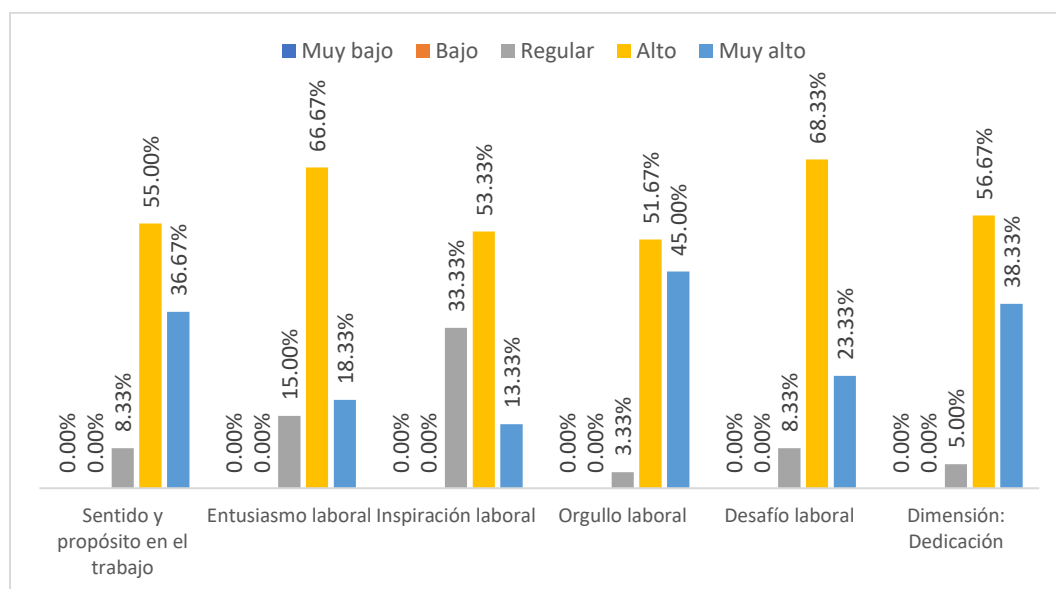
Tabla 13

Resultado general de la dimensión: Dedicación

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Sentido y propósito en el trabajo	0.00%	0.00%	8.33%	55.00%	36.67%
Entusiasmo laboral	0.00%	0.00%	15.00%	66.67%	18.33%
Inspiración laboral	0.00%	0.00%	33.33%	53.33%	13.33%
Orgullo laboral	0.00%	0.00%	3.33%	51.67%	45.00%
Desafío laboral	0.00%	0.00%	8.33%	68.33%	23.33%
Dimensión: Dedicación	0.00%	0.00%	5.00%	56.67%	38.33%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 13

Resultado general de la dimensión: Dedicación

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.1.2.4. Dimensión: Absorción

La dimensión "Absorción", que es parte de la variable "Engagement Laboral" y está compuesta por seis ítems, evalúa la profundidad de la concentración y la absorción en el trabajo de los empleados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna. La absorción refleja la capacidad de estar completamente inmerso en el trabajo al punto de que el tiempo parece pasar más rápido, la dificultad para desconectarse del trabajo y la sensación de satisfacción y compromiso que esto genera.

Los resultados para la dimensión "Absorción" indican que un 75.00% de los trabajadores se clasifican en el nivel "Alto" y un 3.33% en el nivel "Muy alto". Esto sugiere que una gran mayoría de los empleados experimentan una fuerte conexión con su trabajo, lo que es indicativo de un alto nivel de engagement laboral.

En el ítem "Percepción del Tiempo Durante el Trabajo", el 71.67% de los trabajadores se sienten "Alto" y un 18.33% "Muy alto" en cuanto a que el tiempo vuela mientras están trabajando, lo que muestra que se involucran tanto en sus tareas que pierden la noción del tiempo.

Para la "Concentración en el Trabajo", un 63.33% se percibe a sí mismo como "Alto" y un 15.00% como "Muy alto". Estas cifras reflejan que

la mayoría de los trabajadores son capaces de concentrarse intensamente en sus labores, lo cual es fundamental para el rendimiento y la eficacia.

La "Satisfacción Laboral" presenta un resultado interesante donde el 18.33% se considera "Alto" y solo un 1.67% "Muy alto". Esto podría indicar que, aunque la mayoría de los trabajadores disfrutan su trabajo, podría haber aspectos que limitan una mayor sensación de felicidad mientras están inmersos en sus tareas.

En cuanto a la "Inmersión Laboral", un 65.00% se clasifica como "Alto" y un 3.33% como "Muy alto", lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores se siente profundamente implicada en sus tareas laborales.

El "Compromiso Laboral" tiene un 71.67% en "Alto" y un 1.67% en "Muy alto", mostrando que la mayoría de los empleados se siente comprometida y llevada por su trabajo, un estado mental que favorece la productividad y el disfrute de las tareas laborales.

Finalmente, la "Dificultad para Desconectarse del Trabajo" presenta un 65.00% en "Alto" y un 15.00% en "Muy alto", lo que indica que muchos trabajadores encuentran desafiante separarse mentalmente del trabajo, lo cual puede ser señal de un fuerte engagement, pero también puede señalar la necesidad de equilibrar el trabajo y el descanso.

Estos resultados subrayan que los trabajadores de la Dirección Regional tienden a estar altamente concentrados y comprometidos con su trabajo, con niveles significativos de absorción. Sin embargo, los niveles relativamente bajos de "Muy alto" en varias categorías podrían indicar áreas de oportunidad para mejorar aún más en la experiencia laboral y el bienestar de los empleados.

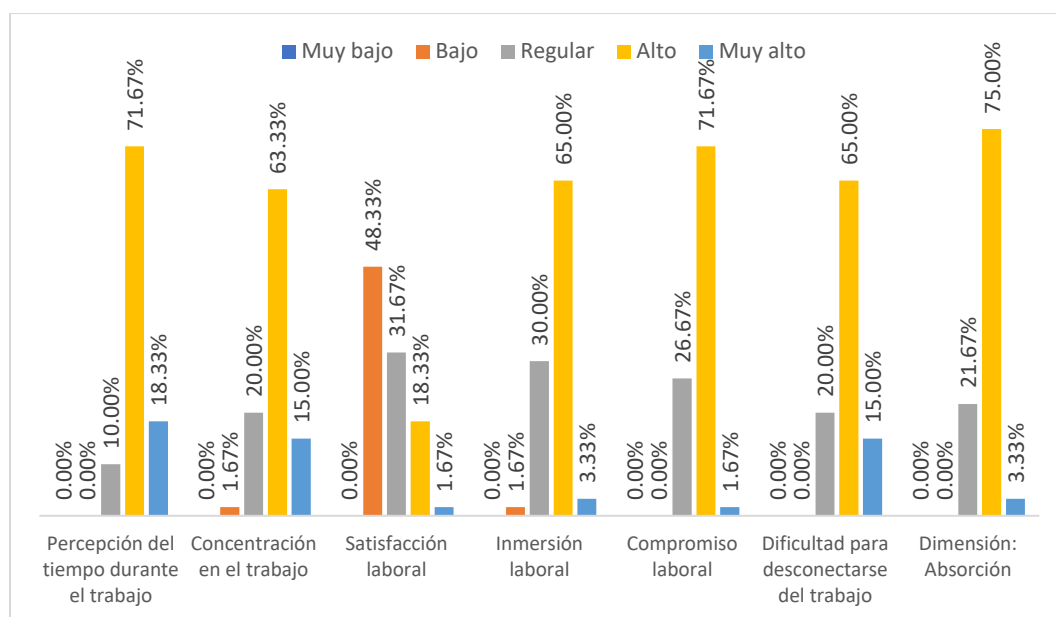
Tabla 14

Resultado general de la dimensión: Absorción

	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
Percepción del tiempo durante el trabajo	0.00%	0.00%	10.00%	71.67%	18.33%
Concentración en el trabajo	0.00%	1.67%	20.00%	63.33%	15.00%
Satisfacción laboral	0.00%	48.33%	31.67%	18.33%	1.67%
Inmersión laboral	0.00%	1.67%	30.00%	65.00%	3.33%
Compromiso laboral	0.00%	0.00%	26.67%	71.67%	1.67%
Dificultad para desconectarse del trabajo	0.00%	0.00%	20.00%	65.00%	15.00%
Dimensión: Absorción	0.00%	0.00%	21.67%	75.00%	3.33%

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

Figura 14

Resultado general de la dimensión: Absorción

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

4.4. Prueba estadística

La investigación es de naturaleza correlacional, por lo cual, para determinar la prueba de correlación es necesario primeramente establecer si los datos a procesar presentan o no distribución normal, lo que permitirá la elección más adecuada de la prueba de hipótesis. El criterio de correlacional es:

H0: P-valor > 0.05: Existe distribución normal

H1: P-valor < 0.05: No existe distribución normal

Tomando estos criterios, el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov es:

Tabla 15

Prueba de normalidad mediante Kolmogoriv-Smirnov

		Variable 1: Competencias tecnológicas	Variable 2: Engagement laboral
N		60	60
Parámetros normales(a,b)	Media	4.08	4.18
	Desviación típica	0.462	0.469
Diferencias más extremas	Absoluta	0.438	0.435
	Positiva	0.438	0.435
	Negativa	-0.395	-0.315
Z de Kolmogorov-Smirnov		3.395	3.372
Sig. asintót. (bilateral)		0.000	0.000

Nota: Cuestionario dirigido a los trabajadores de la DRTPE-Tacna

La elección de la prueba de correlación de Rho-Spearman en la investigación sobre las competencias tecnológicas y su relación con el engagement laboral se basó en los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Esta última prueba es utilizada para determinar si una muestra de datos se ajusta a una distribución normal. En este caso, al obtener un valor de significancia menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de que los datos siguen una distribución normal, lo que indica que los datos no se distribuyen de forma normal.

Frente a una distribución no normal de los datos, la prueba de Rho-Spearman se presenta como una alternativa no paramétrica adecuada para medir la correlación, ya que no asume la normalidad de los datos. La prueba de Rho-Spearman es útil para evaluar la relación monótona entre dos variables cuantitativas o de orden categórico. Esta prueba trabaja con los rangos de los datos, lo cual la hace menos sensible a las distribuciones no normales y a los valores atípicos.

El coeficiente de correlación de Spearman, que varía entre -1 y 1, mide la fuerza y la dirección de la asociación entre las variables. Un coeficiente cercano a 1 indica una fuerte correlación positiva, es decir, cuando una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar. Un

coeficiente cercano a -1 indica una fuerte correlación negativa, lo que significa que cuando una variable aumenta, la otra tiende a disminuir. Un coeficiente cercano a 0 sugiere que no hay una correlación lineal entre las variables.

Tal como precisan Martínez y Campos (2015), los valores para interpretar el coeficiente de correlación de Rho-Spearman son:

0: Nula

0.01 a 0.19: Positiva muy baja

0.20 a 0.39: Positiva baja

0.40 a 0.69: Positiva moderada

0.70 a 0.89: Positiva alta

0.90 a 0.99: Positiva muy alta

1: Grande y perfecta

El valor de significancia asociado con la prueba de Rho-Spearman indica la probabilidad de que la correlación observada en la muestra haya ocurrido por casualidad bajo la hipótesis nula de que no existe una relación en la población. Un valor de significancia bajo (típicamente menor que 0.05) sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa, y por lo tanto, es probable que refleje una verdadera asociación en la población de la cual se extrajo la muestra.

En la investigación, al aplicar la prueba de Rho-Spearman, se pudo calcular el coeficiente de correlación para evaluar la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores, y el valor de significancia para determinar si dicha relación era estadísticamente significativa.

4.2.1. Verificación de la hipótesis general

Se formuló como hipótesis:

Ho: Las competencias tecnológicas no se relacionan de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

Hi: Las competencias tecnológicas se relacionan de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 16

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis general

			Variable 1: Competencias tecnológicas	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Competencias tecnológicas	Coeficiente de correlación	1.000	0.793
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0.793	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Dados los resultados de la prueba de correlación de Rho-Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.793 y un valor de significancia de 0.000, se concluye que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023. El coeficiente indica una fuerte correlación, mientras que el valor de significancia, al ser menor que el umbral convencional de 0.05, lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Esto sugiere que las competencias tecnológicas y el engagement laboral están significativamente vinculados en la población estudiada.

4.2.2. Verificación de las hipótesis específicas

4.2.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Se formuló como hipótesis:

H0: El conocimiento digital no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: El conocimiento digital se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 17

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 1

			Variable 1: Competencias tecnológicas	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Conocimiento digital	Coeficiente de correlación	1.000	0.460
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0.460	1.000
Sig. (bilateral)		0.000	.	
N		60	60	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Con un coeficiente de correlación de 0.460 y un valor de significancia de 0.000 en la prueba de correlación de Rho-Spearman, se determina que hay una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el conocimiento digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023. El valor de significancia, al ser mucho menor que 0.05, permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), lo que indica que el conocimiento digital se asocia significativamente en el nivel de engagement laboral de los trabajadores.

4.2.2.2. *Prueba de hipótesis específica 2*

Se formuló como hipótesis:

H0: La gestión de la información no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: La gestión de la información se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 18

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 2

			Dimesión: Gestión de la información	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimesión: Gestión de la información	Coeficiente de correlación	1.000	0.421
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0.421	1.000
Sig. (bilateral)		0.001	.	
N		60	60	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Los resultados obtenidos de la prueba de correlación de Rho-Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.421 y un valor de significancia de 0.001, indican que existe una correlación positiva moderada entre la gestión de la información y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023. El valor de significancia, al ser inferior a 0.05, proporciona suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), confirmando que la gestión de la información está significativamente relacionada con el engagement laboral en la muestra estudiada.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Se formuló como hipótesis:

H0: La comunicación digital no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: La comunicación digital se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 19

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 3

			Dimesión: Comunicación digital	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimesión: Comunicación digital	Coefficiente de correlación	1.000	0.182
		Sig. (bilateral)	.	0.164
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coefficiente de correlación	0.182	1.000
		Sig. (bilateral)	0.164	.
		N	60	60

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Los resultados de la prueba de correlación de Rho-Spearman para la hipótesis específica 3 muestran un coeficiente de correlación de 0.182 y un valor de significancia de 0.164. Estos resultados indican que la relación entre la comunicación digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023, es muy baja y no es estadísticamente significativa. Dado que el valor de significancia es superior al umbral convencional de 0.05, no se proporciona evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H_0). En este caso, ambas hipótesis son afirmativas y no se contradicen; sin embargo, la interpretación correcta en un contexto de investigación sería que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre la comunicación digital y el engagement laboral, manteniendo la hipótesis nula de que no hay una relación significativa entre las variables estudiadas.

4.2.2.4. *Prueba de hipótesis específica 4*

Se formuló como hipótesis:

H_0 : El trabajo en red no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de

Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: El trabajo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 20

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 4

			Dimesión: Trabajo en red	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimesión: Trabajo en red	Coeficiente de correlación	1.000	0.451
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0.451	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

El resultado de la prueba de correlación de Rho-Spearman arroja un coeficiente de correlación de 0.451 y un valor de significancia de 0.000 para la relación entre el trabajo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023. La magnitud del

coeficiente indica una correlación positiva moderada entre las variables, y el valor de significancia extremadamente bajo nos lleva a rechazar la hipótesis nula (H0) de que no existe una relación significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en red y el engagement laboral de los trabajadores, sugiriendo que la forma en que los trabajadores se conectan y colaboran en la red puede influir de manera importante en su nivel de compromiso con el trabajo.

4.2.2.5. *Prueba de hipótesis específica 5*

Se formuló como hipótesis:

H0: El aprendizaje continuo no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: El aprendizaje continuo se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 21

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 5

			Dimesión: Aprendizaje continuo	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimesión: Aprendizaje continuo	Coeficiente de correlación	1.000	0.702
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0.702	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

La correlación de Rho-Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.702 y un valor de significancia de 0.000 para la hipótesis específica 5, que examina la relación entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023. El coeficiente de correlación sugiere una fuerte relación positiva entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral, y el valor de significancia, al ser menor que el umbral estándar de 0.05, indica que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), concluyendo que el

aprendizaje continuo está significativamente asociado con el engagement laboral de los trabajadores, implicando que las actividades de aprendizaje y desarrollo profesional continuo pueden tener un impacto importante en el compromiso de los empleados con su trabajo.

4.2.2.6. *Prueba de hipótesis específica 6*

Se formuló como hipótesis:

H0: La visión estratégica no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: La visión estratégica se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 22

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 6

			Dimensión: Visión estratégica	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Visión estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	0.181
		Sig. (bilateral)	.	0.167
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coeficiente de correlación	0.181	1.000
Sig. (bilateral)		0.167	.	
N		60	60	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Con base en los resultados de la prueba de correlación de Rho-Spearman, que muestra un coeficiente de correlación de 0.181 y un valor de significancia de 0.167 para la relación entre la visión estratégica y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023, se observa una correlación positiva muy débil entre ambas variables. Además, el valor de significancia supera el umbral convencional de 0.05, lo que indica que la relación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula (H0) y se debe concluir que, según estos datos, la visión estratégica no se

relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores en el contexto y periodo estudiado. Esto sugiere que no se pudo demostrar que la percepción de los trabajadores sobre la visión estratégica de la organización se asocie significativamente en su nivel de compromiso laboral.

4.2.2.7. Prueba de hipótesis específica 7

Se formuló como hipótesis:

H0: El liderazgo en red no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: El liderazgo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 23

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 7

			Dimesión: Liderazgo en red	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimesión: Liderazgo en red	Coefficiente de correlación	1.000	0.519
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coefficiente de correlación	0.519	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Los resultados de la prueba de correlación de Rho-Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.519 y un valor de significancia de 0.000 para la hipótesis específica 7, indican una relación positiva moderada entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023. El valor de significancia extremadamente bajo sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo en red y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores, lo que implica que las prácticas de liderazgo que aprovechan la red y fomentan la colaboración y comunicación digital tienen un impacto positivo en el engagement laboral en la organización estudiada.

4.2.2.8. Prueba de hipótesis específica 8

Se formuló como hipótesis:

H0: La orientación al cliente no se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

H1: La orientación al cliente se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

El resultado de la correlación calculada es:

Tabla 24

Prueba de correlación Rho-Spearman para la hipótesis específica 8

			Dimesión: Orientación al cliente	Variable 2: Engagement laboral
Rho de Spearman	Dimesión: Orientación al cliente	Coefficiente de correlación	1.000	0.437
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Variable 2: Engagement laboral	Coefficiente de correlación	0.437	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos

Los resultados obtenidos de la prueba de correlación de Rho-Spearman, con un coeficiente de correlación de 0.437 y un valor de significancia de 0.000 para la hipótesis específica 8, indican una relación positiva moderada entre la orientación al cliente y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023. El valor de significancia significativamente bajo permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), lo que sugiere que existe una asociación estadísticamente significativa entre la orientación al cliente y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. Esto implica que las prácticas y actitudes centradas en el cliente, que reflejan una preocupación y compromiso por satisfacer sus necesidades y expectativas, están vinculadas con un mayor engagement laboral entre los empleados de la dirección regional estudiada.

4.5. Discusión de resultados

El análisis de la primera variable, competencias tecnológicas, dentro de la investigación realizada en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna en 2023, revela que un total de 83.33% de los trabajadores evaluados se clasificaron en niveles "Alto" y "Muy alto" en competencias tecnológicas, lo que indica una prevalencia generalizada de habilidades digitales avanzadas entre el personal. Las dimensiones específicas de las competencias tecnológicas, como el conocimiento digital, la gestión de la información, la comunicación digital, y el aprendizaje continuo, mostraron altos niveles de dominio, con la dimensión de conocimiento digital y aprendizaje continuo resaltando particularmente. Esto subraya la importancia de fomentar un entorno laboral que priorice el desarrollo continuo de habilidades tecnológicas, no solo para mejorar la eficiencia y productividad sino también para incrementar el compromiso y satisfacción de los empleados con su trabajo. La clara asociación entre estas competencias y el engagement laboral sugiere que las inversiones en capacitación y desarrollo tecnológico pueden ser estrategias efectivas para potenciar el bienestar y rendimiento laboral en la era digital.

El análisis de la segunda variable, engagement laboral, en el contexto de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, muestra que los trabajadores exhiben un nivel considerablemente alto de compromiso con su trabajo, con un conjunto del 75% de ellos clasificados en los niveles "Alto" y "Muy alto" de engagement. Esta tendencia es particularmente notable en la dimensión de absorción, donde un 75% de los trabajadores reportaron altos niveles de concentración y satisfacción con sus tareas, aunque solo un 3.33% alcanzó el nivel "Muy alto", indicando que, mientras la mayoría se siente inmersa en su trabajo, hay espacio para profundizar esta experiencia. Las dimensiones de vigor y dedicación también reflejaron resultados positivos, evidenciando que los trabajadores no solo se sienten energizados y resilientes ante los desafíos del trabajo sino también que encuentran un sentido de significado y orgullo en sus roles. Este alto grado de engagement laboral subraya la importancia de cultivar un ambiente de trabajo que no solo enfatice la eficacia operativa sino que también promueva el bienestar y la satisfacción laboral. La relación estrecha entre el engagement laboral y factores como el aprendizaje continuo y las competencias tecnológicas sugiere que el compromiso de los empleados se ve fuertemente influenciado por las

oportunidades de desarrollo profesional y la integración de tecnologías avanzadas en sus actividades laborales diarias.

Por otro lado, la correlación significativa comprobada entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.793 y un valor de significancia de 0.000, destaca una asociación directa y robusto entre el dominio de habilidades tecnológicas y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna en 2023. Este resultado sugiere que la capacidad de los empleados para navegar eficientemente en un entorno laboral digitalizado no solo mejora su productividad y eficacia sino que también fomenta un mayor sentido de compromiso, satisfacción y pertenencia hacia su lugar de trabajo. La relación positiva de las competencias tecnológicas sobre el engagement laboral subraya la importancia de la adaptación continua a las innovaciones tecnológicas y la necesidad de políticas de formación que preparen a los trabajadores para enfrentar los retos de la era digital. Esto indica que las organizaciones que invierten en el desarrollo de competencias digitales de su personal no solo están mejorando su capacidad operativa sino también potenciando un ambiente laboral más dinámico y comprometido, lo cual es fundamental en

la actualidad para atraer y retener talento, así como para mantener altos niveles de satisfacción y rendimiento laboral.

La investigación se contrastó con los antecedentes de la investigación. Así, a nivel internacional, el estudio de Gabriel (2020) en una universidad privada en Xalapa, Veracruz, destacó la importancia de la dimensión "absorción" en el personal administrativo para proyectar una imagen institucional seria y responsable. Comparativamente, los resultados obtenidos en Tacna enfatizan una fuerte correlación entre el engagement laboral y competencias como el conocimiento digital, la gestión de la información y el aprendizaje continuo, sugiriendo que en entornos laborales modernos, especialmente en el sector público, las competencias tecnológicas juegan un papel crucial en fomentar un alto nivel de compromiso por parte de los empleados. Ambos estudios coinciden en la idea de que aspectos específicos del trabajo, sean habilidades tecnológicas o la capacidad de absorción, son determinantes clave del engagement, aunque enfoquen diferentes dimensiones de acuerdo a sus contextos organizacionales.

En el caso de Proaño (2020) en la PUCESE, se encontró un alto nivel de engagement laboral en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, valores que también se reflejan significativamente en la

investigación de Tacna, especialmente en la fuerte correlación entre el aprendizaje continuo y el engagement. Esto refuerza la noción de que el desarrollo profesional continuo y la implicación emocional y cognitiva con el trabajo son universales en su impacto positivo sobre el engagement laboral, independientemente del contexto geográfico o sectorial.

Por último, la investigación de Pedraza (2020) sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en instituciones de educación superior en Tamaulipas, México, resalta la contribución de la satisfacción laboral y el capital humano al desempeño educativo. Aunque este estudio se enfoca en variables ligeramente diferentes, los hallazgos de la investigación en Tacna complementan esta visión al demostrar que el compromiso laboral se ve influenciado positivamente por factores como el liderazgo en red y la orientación al cliente. Ambos estudios sugieren que prácticas de gestión del personal que promueven el desarrollo de competencias y reconocen el valor del capital humano son fundamentales para mejorar el desempeño organizacional.

La discusión de estos resultados en el contexto de antecedentes internacionales revela que, si bien los factores específicos que impulsan el engagement laboral pueden variar entre diferentes tipos de organizaciones y contextos culturales, existen temas comunes como la importancia de la

absorción en el trabajo, el valor del aprendizaje continuo y la gestión efectiva de las competencias del capital humano. Estos elementos son cruciales para fomentar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan comprometidos y motivados.

En cuanto a los antecedentes nacionales, la tesis de Fernández (2021) en una Municipalidad de Lima Metropolitana encontró una asociación positiva moderada entre el compromiso organizacional y las competencias laborales, con un coeficiente de correlación de 0.528. Similarmente, en Tacna se encontró una relación significativa y positiva entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral, con un coeficiente aún más alto de 0.793. Este paralelismo subraya la importancia de las competencias, tanto tecnológicas como laborales generales, en fomentar el compromiso y el engagement de los empleados. Sin embargo, el estudio de Tacna profundiza específicamente en el impacto de las competencias tecnológicas, reflejando la creciente relevancia de la digitalización en el ambiente laboral actual y su potencial para potenciar el engagement laboral más allá de las competencias laborales tradicionales.

Por otro lado, el estudio de Guerrero (2020) en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque reveló un alto nivel de engagement laboral entre los colaboradores, con un 81% calificando su compromiso como

"Alto". Estos resultados son congruentes con los hallazgos de Tacna, donde también se observó un alto nivel de engagement laboral influenciado por factores como el aprendizaje continuo y el liderazgo en red. Sin embargo, mientras que Guerrero enfoca en la presencia general de engagement, la investigación en Tacna destaca específicamente las competencias tecnológicas como un factor crítico, sugiriendo que el engagement puede ser especialmente fortalecido a través del desarrollo de habilidades digitales y la integración tecnológica en las prácticas laborales.

Finalmente, la investigación de Grados (2018) en una institución educativa superior privada de Lima Norte mostró que el engagement tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, destacando especialmente el vigor de los colaboradores. Aunque este estudio se centra en el impacto del engagement más que en sus determinantes, complementa los hallazgos de Tacna al confirmar la importancia del engagement laboral para el desempeño organizacional. La investigación de Tacna añade a este diálogo al identificar factores específicos, como las competencias tecnológicas, que pueden ser críticos para fomentar dicho engagement.

Estos estudios resaltan la multifacética influencia de las competencias, tanto tecnológicas como generales, y el engagement en el desempeño y la satisfacción laboral. La investigación en Tacna aporta a

este cuerpo de conocimiento evidenciando que en el contexto del trabajo moderno, marcado por la digitalización y el cambio tecnológico, el desarrollo de competencias tecnológicas es fundamental para fomentar un alto engagement laboral, subrayando la necesidad de adaptar las estrategias de gestión de recursos humanos a las demandas del siglo XXI.

En tanto, respecto a los antecedentes locales, el estudio de Ninaja (2021) en la Municipalidad Distrital de Ite encontró que el liderazgo influye significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo, con un análisis de regresión lineal que arrojó un R cuadrado de 0.598. Al comparar este hallazgo con los resultados obtenidos en la investigación de Tacna, donde se observó una correlación moderada y significativa entre el liderazgo en red y el engagement laboral (coeficiente de correlación de 0.519), se puede ver una línea común en cuanto a la importancia del liderazgo para el compromiso de los trabajadores. Ambos estudios subrayan el papel crítico de las habilidades de liderazgo, aunque desde perspectivas ligeramente diferentes, con el estudio de Tacna enfocándose en el liderazgo dentro de contextos digitales y su impacto en el engagement laboral, lo que refleja la adaptación de prácticas de liderazgo a las demandas del entorno laboral moderno.

Por otro lado, la investigación de Orbegoso (2020) en la empresa minera Southern Perú Copper Corporation en Ilo, mostró que el engagement tiene una asociación significativa en el desempeño laboral, explicando un 93.2% de este. Esta fuerte correlación entre engagement y desempeño laboral complementa los hallazgos de Tacna, donde se evidenció una relación significativa entre diversas competencias tecnológicas y el engagement laboral. Aunque el estudio de Orbegoso se centra más en el efecto del engagement sobre el desempeño laboral, ambos trabajos coinciden en señalar el impacto positivo del engagement en aspectos críticos del ambiente laboral. La investigación en Tacna añade una dimensión adicional al destacar que el desarrollo de competencias tecnológicas específicas puede ser un motor importante para fomentar el engagement, lo cual, siguiendo la lógica de Orbegoso, podría tener implicaciones positivas en el desempeño laboral.

Estos estudios locales ofrecen una visión coherente sobre la relevancia del liderazgo y el engagement en el entorno laboral peruano, mostrando cómo factores como el liderazgo efectivo y el desarrollo de competencias relevantes, incluidas las tecnológicas, contribuyen significativamente al compromiso y desempeño de los trabajadores. La investigación realizada en Tacna se inscribe dentro de este panorama,

destacando la importancia de adaptar las estrategias de liderazgo y desarrollo profesional a las necesidades del trabajo en la era digital, y sugiere que estas adaptaciones pueden ser claves para potenciar tanto el engagement laboral como el desempeño organizacional.

CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación significativa y positiva entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023, con un coeficiente de correlación de 0.793. Este resultado sugiere que las competencias tecnológicas, a partir del conocimiento digital, gestión de la información, comunicación digital, trabajo en red, aprendizaje continuo, visión estratégica, liderazgo en red y orientación al cliente son un factor crucial para el engagement laboral de acuerdo al vigor, dedicación y absorción, potenciando la implicación y el compromiso de los empleados con su trabajo a través del uso eficiente de la tecnología.
2. Se encontró una relación moderada y significativa entre el conocimiento digital y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.460. Esto indica que el conocimiento y manejo de herramientas digitales por parte de los trabajadores contribuye positivamente a su engagement laboral, resaltando la importancia de fomentar habilidades digitales para mejorar el compromiso y satisfacción en el trabajo.
3. Se estableció una relación moderada y significativa entre la gestión de la información y el engagement laboral, con un coeficiente de

correlación de 0.421. Este hallazgo subraya que la capacidad de gestionar eficazmente la información es un aspecto valorado por los trabajadores que influye en su nivel de compromiso laboral, evidenciando la relevancia de las competencias informacionales en el entorno laboral actual.

4. No se encontró una relación significativa entre la comunicación digital y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.182 y un valor de significancia de 0.164. Este resultado sugiere que, aunque la comunicación digital es una herramienta importante en el trabajo diario, por sí sola no determina el nivel de engagement laboral de los trabajadores, lo que podría indicar la necesidad de integrar estas herramientas dentro de estrategias más amplias de compromiso.
5. Se identificó una relación moderada y significativa entre el trabajo en red y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.451. Este resultado enfatiza la importancia del trabajo colaborativo y la conexión en red para el engagement laboral, destacando que las dinámicas de colaboración digital pueden fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados con la organización.
6. Se confirmó una relación fuerte y significativa entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de

0.702. Esto demuestra que las oportunidades de desarrollo y aprendizaje continuo son fundamentales para el engagement de los trabajadores, indicando que las políticas de formación y capacitación son esenciales para mantener la motivación y el compromiso laboral.

7. No se demostró una relación significativa entre la visión estratégica y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.181 y un valor de significancia de 0.167. Esto sugiere que la percepción de los trabajadores sobre la visión estratégica de la organización, dentro del período de estudio, no influye directamente en su engagement laboral, lo que podría reflejar una desconexión entre los objetivos estratégicos y la experiencia laboral cotidiana de los empleados.
8. Se encontró una relación moderada y significativa entre el liderazgo en red y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.519. Este hallazgo resalta el impacto positivo de un liderazgo efectivo en entornos virtuales sobre el engagement laboral, sugiriendo que las competencias de liderazgo digital son clave para fomentar un ambiente de trabajo comprometido y motivado.
9. Se estableció una relación moderada y significativa entre la orientación al cliente y el engagement laboral, con un coeficiente de correlación de 0.437. Este resultado indica que la capacidad de los trabajadores para

orientarse hacia las necesidades del cliente influye positivamente en su compromiso con el trabajo, subrayando la importancia de alinear las prácticas laborales con las expectativas y satisfacción del cliente para potenciar el engagement laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, enfocar esfuerzos en la implementación de un plan de capacitación y actualización tecnológica continua que aborde tanto herramientas específicas de la industria como competencias digitales generales. Este plan debe incluir talleres, cursos en línea y acceso a plataformas educativas que fomenten el autoaprendizaje, asegurando que todos los trabajadores adquieran y mejoren sus habilidades tecnológicas, lo cual ha demostrado ser fundamental para mejorar su compromiso y productividad laboral.
2. Se aconseja, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, impulsar el desarrollo de habilidades digitales entre los empleados mediante el acceso a recursos educativos y programas de formación que promuevan el uso eficiente de herramientas digitales. Esto podría realizarse a través de asociaciones con instituciones educativas o plataformas de e-learning, con el objetivo de incrementar el conocimiento digital y, como consecuencia, el engagement laboral de los trabajadores.

3. Se le sugiere, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, promover la adopción de sistemas de gestión de la información modernos y accesibles, acompañados de formación específica sobre cómo utilizar estos sistemas de manera efectiva. Fomentar una cultura de gestión de la información eficiente no solo mejorará el flujo de trabajo sino que también aumentará el engagement de los empleados al hacerles sentir más competentes y valorados.
4. Aunque la comunicación digital no mostró una correlación directa con el engagement laboral, es crucial que el Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, revise las herramientas y canales de comunicación digital actuales para asegurar que están siendo utilizados de la manera más efectiva posible. Integrar estas herramientas dentro de un marco más amplio de estrategias de engagement podría ayudar a maximizar su impacto, potenciando la colaboración y la cohesión entre los equipos.
5. Se sugiere, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, fomentar un entorno de trabajo en red, incentivando la creación y participación en redes profesionales tanto internas como externas. Esto podría lograrse mediante el uso de

tecnologías colaborativas y la promoción de proyectos de trabajo conjunto que crucen diferentes áreas de la organización, mejorando así el sentido de comunidad y el compromiso de los empleados con la organización.

6. Se recomienda, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, la implementación de un programa integral de aprendizaje continuo que no solo se centre en las competencias técnicas requeridas para el puesto sino también en el desarrollo de habilidades blandas y el crecimiento personal. Establecer caminos claros para el desarrollo profesional y ofrecer oportunidades para que los empleados persigan sus intereses puede ser un fuerte motivador y aumentar significativamente su engagement.
7. Se insta, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, a mejorar la comunicación de la visión estratégica de la organización a todos los niveles de la empresa. Esto podría lograrse mediante reuniones regulares, informes de progreso y foros de discusión que permitan a los empleados ver cómo su trabajo individual contribuye al éxito global de la organización, ayudando a cerrar cualquier brecha entre la estrategia y la experiencia laboral diaria.

8. Se sugiere, al Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, organizar talleres y sesiones de capacitación en liderazgo digital para todos los niveles de gestión, con un enfoque particular en cómo motivar y dirigir equipos en un entorno virtual. Desarrollar habilidades de liderazgo en red es crucial para manejar equipos dispersos, especialmente en contextos de trabajo remoto o híbrido, y puede tener un impacto positivo significativo en el engagement de los trabajadores.
9. Se recomienda implementar estrategias enfocadas en mejorar la orientación al cliente dentro de la organización. Esto puede incluir la formación específica para los empleados sobre cómo entender y satisfacer las necesidades de los clientes, así como el uso de tecnología para recoger y analizar feedback de los clientes. Integrar esta orientación hacia el servicio al cliente en la evaluación del desempeño y en los objetivos individuales de los empleados puede aumentar su compromiso al hacerles sentir que su trabajo tiene un impacto directo en la satisfacción del cliente.

REFERENCIAS

- Adell, J. (1997). Tendencias en educación en la sociedad. *EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa, nº 7.*
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad Vol. 12 N° 4 Cienfuegos jul.-ago. 2020 ISSN 2218-3620, 1-2.*
- Arteaga, G. (24 de Septiembre de 2022). *Investigación correlacional / Guía, diseño y ejemplos.* Obtenido de Testsiteforme: <https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement.* Career Development International. ISSN: 1362-0436.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research.* New York, EEUU: Psychology Press.
- Bejerano, P. (21 de Enero de 2020). *Automatización, el cambio profundo de la administración pública.* Obtenido de El País: https://elpais.com/retina/2020/01/20/tendencias/1579524122_713838.html

- Bloomberg Línea. (8 de Octubre de 2021). *Índice Mundial de Innovación 2021: estos son los países líderes de Latinoamérica*. Obtenido de [https://www.bloomberglinea.com/2021/10/08/indice-mundial-de-innovacion-2021-estos-son-los-paises-lideres-de-latinoamerica/#:~:text=En%20el%20mundo%2C%20las%20econo m%C3%ADas,\)%20y%20Angola%20\(132\)](https://www.bloomberglinea.com/2021/10/08/indice-mundial-de-innovacion-2021-estos-son-los-paises-lideres-de-latinoamerica/#:~:text=En%20el%20mundo%2C%20las%20econo m%C3%ADas,)%20y%20Angola%20(132).).
- Bolaños, G. (24 de mayo de 2016). *Importancia del engagement en el trabajo*. Obtenido de <http://blog.empleate.com/importancia-del-engagement-en-el-trabajo/2334/>
- Fernández, A. (2021). *Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Gabriel, E. (2020). *El Engagement y su relación con la motivación de los colaboradores de una universidad privada en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Veracruzana.
- Gallardo, E., & Marqués, L. G. (2011). Propuesta de Competencias TIC en el marco del Programa Nacional de Formación y Capacitación Docente (PRONAFCAP). *Revista Iberoamericana de Educación (RIE)*, Vol. 6, No. 54, 1-13.

- García, M. (16 de febrero de 2022). *Competencias Digitales en el aprendizaje del siglo XXI*. Obtenido de <https://www.edutechca.com/blog/2022-02-15-competencias-digitales-y-su-importancia-en-la-educaci%C3%B3n/#:~:text=Las%20competencias%20digitales%20posibilitan%20a,el%20trabajo%20y%20el%20ocio.>
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- Greenberg, J., & Baron, R. (1995). *Understanding and managing the human side of work (5ta Ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Guerrero, M. (2020). *Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo - 2019*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Gutiérrez, I. (2011). *Competencias del profesorado universitario en relación al uso de tecnologías de la información y comunicación: Análisis de la situación en España y propuesta de un modelo de formación, tesis doctoral en la Universidad Rovira i Virgili*. España: Departamento de Pedagogía.

- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MEXico: Mc Graw Hill Education.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*. Vol. 33, No. 4 , 692-724.
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana Ing. biomédica*, 181-191.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (20 de Septiembre de 2021). *Índice Global de Innovación 2021: el Perú ocupa el puesto 70*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/rree/noticias/523795-ndice-global-de-innovaci-n-2021-el-per-ocupa-el-puesto-70>
- Ninaja, A. (2021). *El liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ite, año 2021*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Orbegoso, M. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-Ilo de la empresa minera Southern Perú Copper Corporation, 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). (2021). *Índice Mundial de Innovación 2021*. Bogotá: Organización Mundial de la Propiedad Intelectual .
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana vol. 10, Núm. 20 Enero - Junio*.
- Proaño, J. (2020). *El engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, año 2020*. Sede Esmeraldas, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Ramos, J. (20 de Septiembre de 2022). *La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>
- Robbins. (2012). *Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*. (7^a ed). México: Prentice-Hall.
- RocaSalvatella, A. (2014). *Sobre la transformación digital y su impacto socioeconómico*. Madrid: RocaSalvatella y adigital.
- Salanova, S., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

Soledispa, F., & Murillo, I. (2020). La globalización y las tecnologías de la información y comunicación. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR Vol. 3 N° 6*, 2-3.

Spante, M., Sofkova, S., Lundin, M., & Algers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use. *Cogent Education*, 5 (1), 1-21.

UNESCO. (2011). *UNESCO ICT Competency Network for Teachers*. Francia: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación - UNESCO. (15 de 03 de 2018). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social*. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>

Valdez, H., & Ron, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco.

- Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. España: Redemprendia.
- Volkow, N. (2003). *La brecha digital: un concepto social con cuatro dimensiones*. México: Boletín de Política Informática, N° 6.
- Wefald, A., & Downey, R. (2009). Job Engagement in Organizations: Fad, fashion, or folderol? *Journal of Organizational Behavior*, 30(1). <https://doi.org/10.1002/job.560>, 141-145.
- Wood, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., Del Solar, M., . . . Besio, C. (2019). *Medición 2018 Engagement*. Santiago de Chile: Equipo circular HR de Fundacion Chile.

ANEXO
Anexo 1. Matriz de consistencia

Las competencias tecnológicas y su relación con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>			
¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre las competencias tecnológicas y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	Las competencias tecnológicas se relacionan de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	Variable 1: Las competencias tecnológicas	Conocimiento digital	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de herramientas digitales - Desarrollo profesional - Adaptabilidad tecnológica - Integración de tecnología <ul style="list-style-type: none"> - Ética tecnológica - Colaboración digital
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de información - Selección de información - Accesibilidad de información - Suscripción a recursos - Organización de información
¿Cuál es la relación entre el conocimiento digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre el conocimiento digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	El conocimiento digital se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Comunicación digital	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación digital - Participación en foros - Red de contactos interregionales
¿Cuál es la relación entre la gestión de la información y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre la gestión de la información y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	La gestión de la información se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Trabajo en red	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión digital de procesos - Creación de documentos colaborativos <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación digital - Gestión de tiempo y recursos digitales - Relaciones interpersonales y compromiso
¿Cuál es la relación entre la comunicación digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre la comunicación digital y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	La comunicación digital se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.			

¿Cuál es la relación entre el trabajo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre el trabajo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	El trabajo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Aprendizaje continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de conocimientos en línea - Gestión del conocimiento digital - Formación online - Colaboración en aprendizaje virtual - Transición digital - Promoción profesional online - Red profesional virtual
¿Cuál es la relación entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre el aprendizaje continuo y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	El aprendizaje continuo se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Visión estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Entendimiento digital - Impacto estratégico digital - Aplicación de lógica digital - Incentivo de información - Comprensión estratégica
¿Cuál es la relación entre la visión estratégica y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre la visión estratégica y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	La visión estratégica se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Liderazgo en red	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de herramientas digitales - Estructura de flujo de información - Comunicación virtual efectiva - Construcción de confianza remota - Liderazgo virtual participativo - Gestión de grupos virtuales
¿Cuál es la relación entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	El liderazgo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Orientación al cliente	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión de usuarios clave - Conocimiento del perfil del usuario - Desarrollo de comunicación digital - Monitoreo digital de satisfacción del cliente
¿Cuál es la relación entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo en red y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	El liderazgo en red se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	Variable 2: El engagement laboral	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Energía laboral - Fortaleza y vigor en el trabajo - Motivación matutina para el trabajo - Resistencia laboral - Persistencia laboral - Resiliencia laboral
¿Cuál es la relación entre la orientación al cliente y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023?	Determinar la relación entre la orientación al cliente y el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.	La orientación al cliente se relaciona de forma significativa con el engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, en el año 2023.		Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido y propósito en el trabajo - Entusiasmo laboral - Inspiración laboral - Orgullo laboral - Desafío laboral
				Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción del tiempo durante el trabajo - Concentración en el trabajo - Satisfacción laboral - Inmersión laboral - Compromiso laboral - Dificultad para desconectarse del trabajo

METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de investigación:	Básica	Población:	60 trabajadores	Técnica:	Encuesta
Nivel	Correlacional / Transversal	Muestra:	60 trabajadores	Instrumentos:	Cuestionario
Diseño de investigación:	Correlacional	Método:	Científico, analítico, sintético	Tratamiento estadístico:	A partir del uso del programa SPSS Versión XXIV: - Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov - Prueba de correlación de Rho-Spearman - Cálculo de medidas de tendencia central y frecuencias absolutas

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar su percepción respecto a las competencias tecnológicas, según su experiencia como trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna.

Para ello se solicita que marque con una X sobre el recuadro que mejor se ajuste a su percepción:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre

Conocimiento digital					
Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna, utilizo los recursos y herramientas digitales para realizar mis tareas laborales.	1	2	3	4	5
Hago uso de las herramientas y medios digitales para el logro de mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
Se me hace fácil, comprender y adecuarme a los cambios constantes en relación a las competencias tecnológicas.	1	2	3	4	5
Estoy en la capacidad de integrar las nuevas herramientas tecnológicas en mis tareas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	1	2	3	4	5
En las actividades laborales, al usar las herramientas tecnológicas, me preocupo por permanecer bajo los preceptos de la ética.	1	2	3	4	5
Interactúo con mis compañeros de labores, sobre las herramientas digitales y los beneficios que estas brindan en nuestro desempeño laboral.	1	2	3	4	5
Gestión de la información					
Ante la necesidad de información, recorro a la búsqueda de esta, en diversas plataformas de internet.	1	2	3	4	5

Selecciono la información recopilada en la Web, basado en la relevancia que tenga y en relación a las tareas desarrolladas en mi centro de labores.	1	2	3	4	5
Ante una urgencia, estoy en la capacidad de obtener la información requerida en cualquier momento y lugar.	1	2	3	4	5
Suelo suscribirme en páginas de internet de renombre, y así obtener la información que necesite en el instante para absolver algún inconveniente durante mis tareas laborales	1	2	3	4	5
Al momento de encontrar la información que requiero, suelo guardarla y clasificarle en mi PC, celular, memoria USB u otra herramienta tecnológica.	1	2	3	4	5
Comunicación Digital					
Coordino con mis compañeros de trabajo, sobre los temas laborales, a través de aplicaciones, correo electrónico, con regularidad.	1	2	3	4	5
Participó activamente en debates y foros que organice la institución en donde laboro.	1	2	3	4	5
Puedo construir nexos o relaciones con servidores públicos de otra región.	1	2	3	4	5
Trabajo en red					
Utilizo los medios digitales que me ofrece la tecnología para manejar procesos, tareas y objetivos compartidos en la institución donde laboro.	1	2	3	4	5
Estoy en la capacidad de crear documentos colaborativos en línea	1	2	3	4	5
Utilizo las herramientas tecnológicas para comunicarme con mis compañeros de labores.	1	2	3	4	5
Utilizo los medios digitales para poder gestionar eficazmente el tiempo asignado y los recursos humanos necesarios.	1	2	3	4	5
Aprovecho las buenas relaciones interpersonales para promover el compromiso laboral en los servidores públicos.	1	2	3	4	5
Aprendizaje continuo					
Utilizo la internet para mantenerme actualizado en el área del conocimiento que compete a mis actividades laborales.	1	2	3	4	5
Como colaborador, conoce y utiliza las herramientas y recursos digitales para una buena gestión del conocimiento.	1	2	3	4	5

Participa activamente en actividades de formación online supervisadas e informales.	1	2	3	4	5
Contribuye al aprendizaje entre partes de una ponencia virtual o en la misma comunidad de manera práctica.	1	2	3	4	5
Se siente en la capacidad de transferir su formación del entorno analógico al nuevo entorno y herramientas digitales.	1	2	3	4	5
Utiliza la web para hacer visible tu formación profesional.	1	2	3	4	5
Construye y mantiene una red de valiosos contactos profesionales en una red virtual.	1	2	3	4	5
Visión estratégica					
Comprende las principales claves y tendencias de los fenómenos digitales.	1	2	3	4	5
Comprende cómo la nueva lógica digital afecta las estrategias de su organización, usuarios y competidores.	1	2	3	4	5
Aplica los beneficios de la lógica digital a su organización para lograr metas y eficiencias.	1	2	3	4	5
Promueve acciones concretas e incentiva el flujo de información.	1	2	3	4	5
Tiene una comprensión general de la información de conocimiento necesaria para lograr los objetivos estratégicos de la organización y tomar acciones específicas para obtenerla.	1	2	3	4	5
Liderazgo en red					
Fomenta y facilita el uso de herramientas digitales dentro del equipo para la consecución de objetivos y resultados.	1	2	3	4	5
Facilita estructuras organizativas que favorezcan el flujo de información dentro del equipo.	1	2	3	4	5
Se comunica de manera efectiva con el equipo a través de canales virtuales.	1	2	3	4	5
Genera la confianza del equipo de manera no presencial.	1	2	3	4	5
Lidera, escucha y fomenta la participación en las decisiones del equipo de manera distribuida y virtual.	1	2	3	4	5
Comprende las interacciones en grupos virtuales, gestiona conflictos y fomenta la colaboración.	1	2	3	4	5
Orientación al cliente					
Colabora en la supervisión de las actividades de los usuarios clave en la red.	1	2	3	4	5

Conoce los perfiles de los usuarios y entiende sus relaciones con la red.	1	2	3	4	5
Incentiva la construcción de mecanismos de comunicación digital con los usuarios.	1	2	3	4	5
Colabora en la creación de un mecanismo digital para monitorear la satisfacción de clientes y usuarios.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ENGAGEMENT LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar su percepción respecto al engagement laboral, según su experiencia como trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Tacna.

Para ello se solicita que marque con una X sobre el recuadro que mejor se ajuste a su percepción:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre

Vigor					
En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	2	3	4	5
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	1	2	3	4	5
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	1	2	3	4	5
Soy muy persistente en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	1	2	3	4	5
Dedicación					
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	1	2	3	4	5
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	1	2	3	4	5
Mi trabajo me inspira	1	2	3	4	5
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1	2	3	4	5
Mi trabajo es retador.	1	2	3	4	5
Absorción					
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	1	2	3	4	5
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	1	2	3	4	5
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Estoy inmerso en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Me “dejo llevar” por mi trabajo.	1	2	3	4	5
Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3. Validación de instrumentos

Validación mediante juicio de expertos**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN****I DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BRAVO SOTO BERENISSE
 1.2. Grado Académico: DOCTORA EN ADMINISTRACION
 1.3. Profesión: INGENIERO EN ECONOMIA AGRARIA
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL TORRE TAGLE C
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS TECNOLOGICAS
 1.7. Autor del instrumento:
 1.8. Carrera Profesional:

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			X			
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL				3	8	15	
SUMATORIA TOTAL							26

■ RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 26
- 3.2. Opinión: FAVORABLE Si DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 12 de octubre de 2023



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BRAVO SOTO BERENISSE
 1.2. Grado Académico: DOCTORA EN ADMINISTRACION
 1.3. Profesión: INGENIERO EN ECONOMIA AGRARIA
 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASABE 6.
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE
 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ENGAGEMENT LABORAL
 1.7. Autor del instrumento:
 1.8. Carrera Profesional:

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X		
SUMATORIA PARCIAL					16	10	
SUMATORIA TOTAL							26

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 263.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____3.3. Observaciones: _____

Tacna, 12 de octubre de 2023



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Lopez Silvauro, Yaneth Alexandra
 1.2. Grado Académico: Maestro en Ciencias con Mención en Gerencia Pública
 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grahamann
 1.5. Cargo que desempeña: Especialista Administrativo
 1.6. Denominación del Instrumento: Cuestionario para evaluar el engagement laboral
 1.7. Autor del instrumento: Sheyla Milagros Pacovilca Paraticoma
 1.8. Carrera Profesional: Ing. Comercial

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

■ RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 283.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 11 de octubre de 2023



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Lopez Sivarro, Yaneth Alexandra
 1.2. Grado Académico: Maestro en Ciencias con Mención en Gerencia Pública
 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 1.5. Cargo que desempeña: Especialista Administrativo
 1.6. Denominación del Instrumento:
Questionario para evaluar las competencias tecnológicas
 1.7. Autor del instrumento: Sheyla Milagros Pacullca Paratima
 1.8. Carrera Profesional: Ing. Comercial

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					16	10
SUMATORIA TOTAL						26

■ RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 26
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 11 de octubre de 2023



Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mar. Lessly Campana Salgado
 1.2. Grado Académico: Maestría en Dirección y Gestión de Empresas
 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento: Competencias tecnológicas
 1.7. Autor del instrumento: _____
 1.8. Carrera Profesional: Ingeniería Comercial

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

II RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 303.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE 3.3. Observaciones: En las dos últimas dimensiones,
Corregir los enunciados, a primera persona
para mantener la coherencia

Tacna, 26 de abril del 2023


Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Campara Dalgado Jossely Paola
 1.2. Grado Académico: Máster en Dirección y Gestión de Empresas
 1.3. Profesión: Ingeniero Comercial
 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento: Engagement y laboral
 1.7. Autor del instrumento: _____
 1.8. Carrera Profesional: Ingeniería Comercial

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

■ RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 293.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE 3.3. Observaciones: En base a la teoría se sugiere considerar una dimensión adicional para profundizar en el comportamiento de la variable.

Tacna, 26 de Abril del 2023


Firma

Confiabilidad del instrumento mediante coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuestionario de Competencias tecnológicas

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	60	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	41

Cuestionario de Engagement laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	60	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	17

Anexo 4. Matriz de datos

Variable 1: Competencias tecnológicas																												Variable 1: Competencias tecnológicas																								
Dimensión: Conocimiento digital					Dimensión: Gestión de la información					Dimensión: Gestión de la información	Dimensión: Comunicación Digital			Dimensión: Trabajo en red					Dimensión: Aprendizaje continuo					Dimensión: Visión estratégica			Dimensión: Liderazgo en red					Dimensión: Orientación al cliente			Dimensión: Orientación al cliente	Variable 1: Competencias tecnológicas																
Usabilidad digital	Desarrollo profesional	Adaptabilidad tecnológica	Integración de tecnologías	Ética tecnológica	Colaboración digital	Dimensión: Conocimiento digital	Búsqueda de información	Selección de información	Accesibilidad de información	Subscripción a recursos	Organización de información	Dimensión: Gestión de la información	Coordinación digital	Participación en foros	Red de contactos internacionales	Dimensión: Comunicación Digital	Gestión de contenidos digitales	Creación de contenidos colaborativos	Comunicación digital	Gestión de contenidos y recursos digitales	Relaciones interpersonales y colaborativas	Dimensión: Trabajo en red	Activación de contenidos en línea	Gestión del conocimiento digital	Formación en línea	Colaboración en aprendizaje virtual	Trascripción digital	Procesamiento de información en línea	Red profesional virtual	Dimensión: Aprendizaje continuo	Entrenamiento digital	Impacto de tecnologías digitales	Aplicación de tecnologías digitales	Incorporación de información	Comprensión estratégica	Dimensión: Visión estratégica	Promoción de herramientas digitales	Estrategia de información	Comunicación virtual efectiva	Construcción de comunidades	Liderazgo virtual participativo	Gestión de grupos virtuales	Dimensión: Liderazgo en red	Superación de usuarios clave	Conocimiento del usuario	Desarrollo de comunicación digital	Monitorización de satisfacción del cliente	Dimensión: Orientación al cliente	Variable 1: Competencias tecnológicas			
1	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	
2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4

Variable 2: Engagement laboral																					Variable 2: Engagement laboral
Dimensión: Vigor						Dimensión: Vigor	Dimensión: Dedicación					Dimensión: Dedicación	Dimensión: Absorción						Dimensión: Absorción	Variable 2: Engagement laboral	
Energía laboral	Fortaleza y vigor en el trabajo	Motivación matutina para el trabajo	Resistencia laboral	Persistencia laboral	Resiliencia laboral	Dimensión: Vigor	Sentido y propósito en el trabajo	Entusiasmo laboral	Inspiración laboral	Orgullo laboral	Desafío laboral	Dimensión: Dedicación	Percepción del tiempo durante el trabajo	Concentración en el trabajo	Satisfacción laboral	Inmersión laboral	Compromiso laboral	Dificultad para desconectarse del trabajo	Dimensión: Absorción	Variable 2: Engagement laboral	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4
10	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4
11	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4
12	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3
13	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5
16	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5

17	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
18	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
20	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
21	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4
25	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
29	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4

37	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4
38	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4
41	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
44	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
48	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4
49	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
50	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
51	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
54	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4
56	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5

57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4
58	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4
59	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4