

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**“Competencias digitales y desempeño laboral de los docentes de la Institución
Educativa Particular Marello School de la ciudad de Trujillo, 2021”**

Línea de investigación:

Relaciones humanas y laborales

Autor (es):

Br. Iparraguirre Bracamonte, Keithlen Birghit

Br. Risco Amaya, Lourdes

Asesor:

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1825-9542>

TRUJILLO – PERU

2022

Fecha de sustentación: 2022/07/14

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. Castañeda Nassi José

Secretario : Mg. Mendoza Otiniano Royer

Vocal : Mg. Vidalón Moreno Rosa

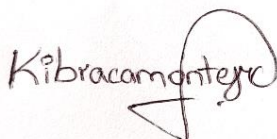
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

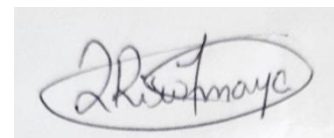
De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Competencias digitales y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, 2021.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Iparraguirre Bracamonte, Keithlen Birghit



Br. Risco Amaya, Lourdes

DEDICATORIA

A mi padre Alcides Iparraguirre y a mi madre Catalina Bracamonte, por su apoyo incondicional, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mí.

Y mi segunda madre, mi abuela Florita, y a mis hermanas por siempre darme su fuerza y ser mi motivación que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Los amo con mi vida.

Iparraguirre Bracamonte, Keithlen Birghit

A mi padre Augusto Risco y mi madre Juana Amaya por siempre estar a mi lado y no soltarme jamás, no los defraudare, sin su apoyo esto no sería posible.

Todo esto es para ustedes y demostrar que todo es posible. GRACIAS POR TODO.

Risco Amaya, Lourdes

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mi universidad, gracias por haberme permitido formarme y en ella, gracias a todas las personas que fueron participes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se verá reflejado en la culminación de este proceso.

Gracias a nuestras familias, que fueron nuestros mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios, que fue nuestro principal apoyo y motivador para cada día continuar.

Para finalizar, queremos agradecer a nuestro asesor Dr. Heyner Marquez Yauri por guiarnos en este proyecto, por su constante apoyo, recomendaciones, indicaciones y orientaciones indispensables en el desarrollo de este proyecto.

La autoras

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo aplicada, se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, con una población muestral de 19 docentes del nivel inicial y primario, a quienes se les aplicó un cuestionario.

Los resultados de la investigación han permitido determinar que el 63.2% de los docentes de la I.E P. Marelo School de la ciudad de Trujillo tienen un nivel medio centrado en las competencias digitales, un 26.3% un nivel bajo y el 10.5% un nivel alto, con lo que respecta al desempeño docente el 57.9% de los docentes de la I.E P. Marelo School de la ciudad de Trujillo tienen un nivel medio de desempeño laboral, un el 26.3% un nivel bajo y el 15.8% un nivel alto. Por lo tanto, se concluye que si existe una relación significativa ($p < 0.05$), la cual es positiva moderada ($r_s = 0.659$); es decir a medida que mejoren las competencias laborales en la institución, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: competencias digitales, dimensiones, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the research work was to determine the relationship between the level of digital skills and the job performance of the teachers of the Marelo School Private Educational Institution of the city of Trujillo in the year 2021.

The research approach is quantitative, of an applied type, the non-experimental, descriptive, correlational design was applied, with a sample population of 19 teachers of the initial and primary level, to whom a questionnaire was applied.

The results of the research have made it possible to determine that 63.2% of the teachers of the I.E P. Marelo School in the city of Trujillo have a medium level focused on digital skills, 26.3% a low level and 10.5% a high level. , with regard to teaching performance, 57.9% of teachers at the I.E P. Marelo School in the city of Trujillo have a medium level of job performance, 26.3% a low level and 15.8% a high level. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship ($p < 0.05$), which is moderately positive ($r_s = 0.659$); In other words, as job skills improve in the institution, the job performance of workers will also improve.

Keywords: digital skills, dimensions, teaching performance.

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Formulación problema.....	12
1.1.1. Realidad problemática	12
1.1.2. Enunciado del Problema.....	13
1.2. Justificación.....	13
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivos General	14
1.3.2. Objetivos Específicos:	14
II. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1 A nivel internacional	15
2.1.2 A nivel nacional	16
2.1.3 A nivel local	17
2.2. Marco Teórico.....	18
2.2.1 Competencias digitales	18
2.2.2 Desempeño laboral.....	21
2.3 Marco conceptual.....	26
2.4 Hipótesis	27
2.5 Variables	27
III. MATERIAL Y MÉTODOS	29
3.1. Material	29
3.1.1 Población.....	29

3.1.2 Marco muestral	29
3.1.3 Unidad de análisis.....	29
3.1.4 Muestra	29
3.2. Método	29
3.2.1 Diseño de contrastación	29
3.2.2 Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	30
3.2.3 Procesamiento y análisis de datos.....	31
IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	32
4.1. Presentacion de Resultados	32
4.2. Discusion de resultados	43
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable competencias digitales</i>	26
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable desempeño laboral</i>	27
Tabla 3: <i>Técnica e instrumentos</i>	29
Tabla 4: <i>Prueba de normalidad</i>	47
Tabla 5: <i>Relación de las competencias digitales con el desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School</i>	47
Tabla 6 <i>Nivel de competencias digitales que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School</i>	48
Tabla 7 <i>Nivel de desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School</i>	49
Tabla 8 <i>Relación de las competencias digitales con las dimensiones del desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School</i>	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Esquematización del diseño de investigación</i>	29
--	----

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación problema

1.1.1. Realidad problemática

Considerando que el mundo vive los inicios de la nueva revolución industrial, entendida como la digitalización de los procesos la hiperconectividad, las transformaciones sociales y tecnológicas, la invasión inmutable de nuevos actores, nuevos mecanismos de transferencias que se presentan y adhieren en las organizaciones y de manera general en nuestra sociedad.

Según Soto, Taípe, Vásquez (2020) considera que el nivel de alfabetización digital, conocimiento, dominio conceptual y procedimental en el uso de recursos digitales, es imprescindible para poder medir las competencias digitales.. Este proceso de transformación digital que alcanza a todo tipo de organizaciones, representa un desafío para sus colaboradores, que estos requieren adquirir y desarrollar nuevas competencias y capacidades que les permita emplear diferentes recursos tecnológicos para poder aligerar su desempeño laboral y conseguir los objetivos organizacionales, de la misma manera se espera que el desarrollo de habilidades y capacidades del talento humano contribuya a mejorar su desempeño laboral.

Las instituciones educativas no son ajenas a esta realidad y en su rol de agentes de formación, transformación y cambio de nuestra sociedad deben estar a la vanguardia en los procesos de transformación digital (Ketil, 2019; Tejada y Pozos, 2018), a esto se suma el hecho del estancamiento originado por la pandemia global de la COVID-19, que ha acelerado la virtualización de la educación por lo que los colaboradores de estas instituciones en especial el grupo ocupacional de docentes requieren desarrollar sus competencias digitales con suma urgencia (Cotino, 2020;

Kaden, 2020; Rogers & Sabarwal, 2020; UNESCO, 2020). Por su parte el

En el Perú los organismos gubernamentales del sector educación han generado un marco general de competencias digitales, se considera que el desarrollo de estas deben ser parte de la formación docente, el Ministerio de educación del Perú. (2016) considera que Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) contemplan un enfoque global donde se juntan competencias , experiencias, practicas, actitudes valores y cultura en un mundo digital moderno, sin embargo las políticas educativas, necesitan ser reguladas y orientadas de manera más efectivas pues que hasta hoy la enseñanza virtual en todos los niveles, presenta limitantes: en materia de preparación y capacitación docente en competencias digitales, la orientación solo ha sido limitada para docentes del sector público, dejando la atención de la capacitación de los docentes del sector privado a las mismas instituciones.

Esto ha originado falencias en el ejercicio laboral de los docentes, sobre todo en aquellos que laboran en instituciones educativas privadas, instituciones que no han sabido responder a la problemática existente, como son: el limitado acceso a dispositivos digitales, escasa o nula capacitación en entornos virtuales, limitadas competencias digitales, altos índices de estrés laboral, insatisfacción de los padres de familia entre otras que han evidenciado un pobre desempeño docente.

Rescatando que las competencias digitales permiten identificar las principales dificultades que afrontan los docentes sobre todo en contexto actual de emergencia sanitaria COVID-19, es así que Generalitat de Catalunya. (2018). Considera que l'assoliment de les competències digitals dels alumnes i potenciar el procés de maduresa digital del conjunt del sistema educatiu, por su parte Rodríguez (2021) consigna que la mayoría de docentes

exteriorizan inconvenientes para poder desenvolverse plenamente en el campo de lo virtual, es así que sólo un grupo reducido se dedica a desarrollar recursos y materiales digitales , destacando que solo un 98% de docentes está en una primera fase del manejo de las competencias digitales donde aplican y manejan las tecnologías de información y comunicación (TIC) con limitaciones , sin embargo según las normativas en materia tecnológica buscan en lograr un incremento gradual de los conocimientos tecnológicos a otras fases que les permita incrementar su capacidad de dominio, es así que Marín (2020) considera que pasar a un entorno digital y automatizada mejora la experiencia del colaborador

La institución educativa Marelo School de Trujillo, tiene un modelo educativo basado en un trabajo integrador entre la enseñanza a los estudiantes con los aspectos tecnológicos que permitan tener una trascendencia en la formación de ciudadanos creativos, cooperativos, indagadores e innovadores, cuenta con infraestructura y equipamiento que le permite brindar un servicio educativo acorde con las necesidades tecnológicas y pedagógicas, cuenta con una plana docente regular que a pesar de las limitaciones lidera procesos de aprendizajes.

Se ha observado que la institución educativa Marelo School tiene un cierto descuido hacia los docentes, en lo que respecta al fortalecer las competencias digitales, no existe ningún programa o sistema de capacitación, a ello se suma el limitado acceso a recursos digitales, escaso dominio de entornos virtuales, altos índices de estrés laboral, insatisfacción de los padres de familia, entre otros aspectos que han evidenciado un bajo desempeño docente.

Estos hechos han originado la necesidad de investigar sobre las competencias digitales, así como el desempeño docente en una institución educativa, donde Salazar (2020) considera que los

elementos del desempeño docente al momento de ser evaluados presentan puntuaciones positivas y que benefician al hacer partícipe a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, fortalecer la creatividad, retroalimentar, fomentar ambientes saludables de respeto y buen comportamiento en los estudiantes, evaluando sus niveles alcanzados, información que servirá de base para elaborar un programa de capacitación y fortalecimiento de competencias digitales y de esa manera mejorar su desempeño laboral.

1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo, en el año 2021?

1.2. Justificación

Teórica

El presente trabajo permite revisar la teoría y terminología básica, los factores y elementos relacionados a las competencias digitales y el desempeño laboral. Permitirá al investigador ampliar su conocimiento y poder contrastar distintos conceptos que le permitan comprender y medir las competencias digitales, así mismo avalar los procesos virtuales de la enseñanza -aprendizajes. (Rodríguez ,2021)

Práctica

El presente trabajo pretende conocer el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes, ello considerando que su rol de docente facilitador en el proceso educativo donde es responsable de asegurar que sus estudiantes logren los aprendizajes deseados, lo que le exige el conocimiento y manejo de plataformas virtuales, donde se gestione el conocimiento, manejo y comunicación, trabajo, aprendizaje, visión, liderazgo y orientación digital, manejo de información. Esto permitió conocer que aspectos deben potenciarse en beneficio de mejorar las competencias digitales y el desempeño de los docentes.

Metodológica

Para poder conocer la percepción con lo que respecta a las variables de estudio, se requiere la elaboración y aplicación del cuestionario conteniendo las dimensiones e indicadores. Así mismo el presente estudio se fundamenta en base a la aplicación del método científico, demostrando confiabilidad y validez, lo cual permitió ser contrastado con otros trabajos de investigación.

Social

Conocer la información relevante de las variables de estudio permitió implementar medidas y acciones con el fin de desarrollar un plan que permita fortalecer competencias digitales, por lo que los principales beneficiarios son: los estudiantes pues recibirán un mejor servicio educativo, los docentes pues se les podrá retroalimentar en cuanto a sus niveles de logro de competencias y su desempeño laboral, a los directivos pues les permitirá tomar decisiones con respecto a capacitación y a la comunidad que confía en la educación de sus hijos en las institución

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución

Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Establecer el nivel de competencias digitales que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021
- Establecer el nivel de desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021.
- Analizar el tipo y el grado de relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

Se procedió a revisar investigaciones previas, nacionales e internacionales que respaldaron la presente investigación.

2.1.1 A nivel internacional

Leal (2020) en su investigación concluyó que la problemática centrada en el manejo de las competencias digitales están en función a un completo desinterés por parte de las autoridades en establecer estrategias claras que permitan reforzarlas dándole énfasis a estrategias de comunicación con enfoque en la tecnología que permita fortalecer la parte práctica de manera eficiente en la contribución de los objetivos.

El presente antecedente permitió corroborar la realidad problemática y emplearla en la discusión de resultados

Chancúsig (2018) concluyó que se obtuvo beneficio empresarial al emplear y desarrollar competencias digitales en el personal pues permitió mejorar los tiempos, momentos y ampliar decisiones con respeto al incremento económico, siendo más eficiente al usar tecnología en lo óptimo de sus procesos.

El presente antecedente sirvió para corroborar la realidad problemática y elaborar recomendaciones.

García (2017) en su investigación concluyó que los denominados nativos digitales traen consigo cualidades especiales y precisas en el manejo de las tecnologías, es decir son personas con altas competencias digitales con ventajas diferentes a las migrantes digitales a los cuales esta adaptación de funciones en lo tecnológico aun le cuesta.

Establece diferencias entre los nativos y migrantes digitales sirvió para poder discutir resultados y reforzar conclusiones.

2.1.2 A nivel nacional

Rodríguez (2021) concluyó que la relación entre las competencias y el desempeño es favorable así mismo en los aspectos tecnológicos con respecto a la información sin embargo en lo que se refiere al aspecto pedagógico la relación es débil con respecto al desempeño docente.

Este trabajo permitió establecer la relación sin embargo aun es necesario fortalecer las competencias digitales muy útil en la discusión de resultados.

Pérez (2020) en esta investigación las competencias digitales de los trabajadores se relacionan directamente con la gestión administrativa en un gobierno local.

Este trabajo permitió ampliar información con respecto a las competencias digitales.

Sarmiento (2020) concluyó que si existe relación entre las competencias digitales y el desarrollo docente, donde el aspecto tecnológico tiene una relación moderada mientras que el aspecto informacional y pedagógico presentan una relación alta con respecto a la otra variable.

El trabajo permitió corroborar la hipótesis.

Barrientos (2019) concluyó que si existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio.

El trabajo permitió corroborar la hipótesis.

2.1.3 A nivel local

Ulloa y Oseda (2021) en el artículo se consignó que el 41,6% de los encuestados consideró que coaching educativo incide en las competencias digitales del docente.

El trabajo permitió fortalecer las recomendaciones donde el coaching es un factor importante en el desarrollo de competencias digitales.

Llanos (2019) en su trabajo concluyó que, si hay influencia significativa entre las variables y entre las dimensiones aprendizaje, informativa, comunicativa, cultura digital y tecnológica.

El trabajo permitió corroborar la hipótesis

Llatas (2019) en la investigación concluyó que no existe relación entre las competencias digitales y desempeño docente.

Este antecedente discrepa de los resultados porque considera que las dimensiones del desempeño docente no esta alineados con el real manejo del desempeño docente.

2.2. Marco Teórico

2.2.1 Competencias digitales

Ferrari (2012), resume diferentes definiciones señalando que la competencia digital de un docente es un conjunto de elementos que interactúan y permiten que la persona pueda actuar frente al uso de medios tecnológicos que facilite resolver actividades, darles solución a problemas, comunicar, brindar información de manera clara y eficiente. Así mismo desde el contexto de las competencias digitales equivalen a las habilidades y destrezas que tienen los individuos para poder resolver algún problema al emplear la tecnología de manera clara y segura. Para Pavié (2011) la competencia está enfocada en la persona, que posee la habilidad para realizar actividades enfocadas en la solución de problemas, por su parte para Guzmán y Uribe (2011) representan habilidades cognitivas que facilitan la labor

docente en los procesos metodológicos y didácticos en la enseñanza.

Según MINEDU citado en el Marco del Buen desempeño docente -MBDD (2012) consigna que las competencias son características afines para transformar la realidad de manera exitosa. Es así que las competencias digitales han tomado connotación ante la nueva revolución centrada en el uso tecnológico, en donde el sistema educativo tiene un reto en preparar a los docentes para enfrentar los cambios.

En este sentido el Ministerio de Educación considera que los docentes cuenten con habilidades que permitan mejorar las condiciones laborales al usar la tecnología en sus labores, donde Hall, Atkins & Frasern (2014) identifican componentes de la llamada alfabetización digital: seguridad en entornos digitales; búsqueda, evaluación y utilización de la información; empleo de herramientas digitales (hardware/software); asimilar la responsabilidad social y obtención de logros, por su parte Esteve, Gisbert, Lázaro (2016) coinciden que al considerar la alfabetización digital básica en la labor docente permitirá fortalecer la transmisión eficiente de conocimientos a los estudiantes, por lo tanto es trascendental evaluar las competencias digitales y verificar el desempeño docente en las nuevas modalidades educativas. (Escobar, Arenas, y Sánchez,2021)

Por su parte el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (2017) consignan las áreas de las competencias digitales: información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenidos digitales, seguridad y resolución de problemas

Así mismo con lo que respecta a las teorías que sustentan el fortalecimiento del uso de la competencias digitales tenemos a la Teoría constructivista con su principal representante Piaget

quien resalta que el docente es el eje central del manejo y conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje mediante el uso de las TIC, pero hay que aclarar que la construcción del conocimiento no solo es responsabilidad del estudiante donde él debe de construir su propio aprendizajes y el docente se convierte en facilitador en el fortalecimiento de los mismos.(Castillo y Jiménez, 2019), así mismo Martin (2009) considera que el docente no puede dejar la práctica docente sin considerar la investigación, la pedagogía y los avances tecnológicos.

La teoría computacional impulsada por Gagné considera que el adquirir conocimientos está en función del tiempo donde el estudiante es que el regula sus procesos amparados en las nuevas tecnologías, tales como software, internet, plataformas multimedia ayudan a la construcción de los nuevos aprendizajes.

La Teoría de la pedagogía de la información pone de manifiesto su estudio en la época actual situada en una sociedad de la información donde los cambios en tecnología hacen lo procesos educativos más eficientes y ágiles hacia los estudiantes (Meléndez, 2013).

La teoría de acción comunicativa descrita por Habermas, está en función a la forma que los estudiantes entienden y actúan con respecto al uso de los recursos tecnológicos en los procesos de comunicación e interactuar entre docentes compañeros. (Jordi, 2007).

Teoría del conocimiento situado descrita por Young (1993), considera que el internet es un medio ideal para crear procesos de aprendizajes innovadores centrados en el mundo real y complejo, sin embargo el uso es limitado con respecto a la visión del alumno con respecto a su aprendizaje.

Modelo conversacional colaborativo propuesto por Martín, García & Ramírez (2006) debido al surgimiento del e-learning, propone trabajo colaborativo mediante el uso del internet donde se solicite opiniones y genere conversaciones entre grupos donde emplee foro de discusión o la tradicional lluvia de ideas e intercambio de documentación entre otros, hoy en día el uso de apps como WhatsApp o Telegram, generan comunicaciones síncronas y asíncronas más eficientes.

Dimensiones de las competencias digitales

Existen diferentes planteamientos relacionados a las dimensiones de la competencia digital, teniendo en cuenta la labor docente para el presente estudio Santillan(2011),ha considerado las siguientes dimensiones:

- Conocimiento digital y gestión de la información. - Capacidad para aprender, entender, poner en práctica su conocimiento en temas digitales, constituir y participar en contextos digitales.
- Comunicación digital. - Capacidad para participar, relacionarse y ayudar eficientemente en entornos digitales
- Trabajo en red y aprendizaje continuo. - Capacidad para fusionar esfuerzos conjuntos en la consecución de un fin entornos digitales generando aprendizajes independientes, en bien del uso de recursos digitales, en las nuevas sociedades del aprendizaje.
- Visión, liderazgo y orientación al cliente. - Capacidad para adaptarse con facilidad y emprender e incorporar el proceso administrativo amparados de las nuevas

condiciones del entorno digital hacia los nuevos avances ante la satisfacción de necesidad de los clientes.

2.2.3 Desempeño laboral

Algunos planteamientos teóricos consideran que el desempeño laboral son actividades que realizan las personas con el propósito de alcanzar lo programado. Para el caso del desempeño laboral docente es toda actividad académica, que permite demostrar sus habilidades ante los estudiantes, sin embargo, existen factores de calidad que diferencian a un docente competente por su formación o desempeño. Para Chiavenato (2009) es importante el poder considerar la necesidad de evaluar diversos desempeños en el entorno de la organización. Es así que dentro del Marco del buen desempeño docente Minedu (2012), en el campo del ejercicio docente agrupa al conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. Para Córdor y Remache (2019) la promoción de aprendizajes está en función a la calidad del personal docente quien necesita robustecer sus habilidades en los diferentes es escenarios de su funciona académica, pedagógica y metodológica.

Campbell, McHenry, Wise (1990), en la teoría del Modelo de desempeño de Campbell, considera que lo observable es lo valioso para los propósitos de la organización, es así que el desempeño laboral está contenido por un conjunto de variables y que una alta valoración puede ser considerado como efectividad en el trabajo, tales como: desempeño técnico, la comunicación, empuje y esfuerzo, trabajo contraproducente, dirección del ejecutivo líder, desempeño gerencial jerárquico, gestión de liderazgo entre compañeros, gestión de compañeros,

Teoría según Motowidlo y Kell (2013) manifiesta que es insuficiente considerar los indicadores solo de desempeño y evaluar el desempeño laboral, actualmente está en tomo a procesos de recursos humanos como la selección, entrenamiento y desarrollo, es así que queda claro que no todo comportamiento es igual a desempeño. Así mismo se analiza las restricciones que frenan el potencial de los colaboradores está en función a los aspectos situacionales.

Modelo propuesto por Toro, está en función al desarrollo de conocimientos específicos, habilidades intelectuales y motoras relevantes para la tarea, así como las condiciones motivacionales y por diversos factores de su personalidad” (Toro, 1996, p. 98).

En relación al desempeño Docente Montenegro (2007), considera el acatamiento de las funciones, consignando variables en relación con el personal docente, al estudiantado y al entorno, en las áreas personal, aula, institucional y entorno. Así Tejada (2009) bajo su postura considera que la competencia deviene de la dimensión social y personal.

Dimensiones del desempeño laboral docente

Según el Minedu (2012), en el Manual de Buen desempeño docentes -MBDD, se considera que los desempeños docentes están en función:

- Involucramiento activo de los estudiantes en el proceso de Aprendizaje
- Promoción de razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.
- Evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Propicio de un ambiente de respeto y proximidad.
- Regular el comportamiento de los estudiantes.

- Aspectos de labor diaria docente

2.3 Marco conceptual

Competencia. - Según Alles (2007) aspectos que diferencian a las personas ante diversas condiciones

Habilidad. - talento innato que posee el ser humano para asumir un reto específico y cumplir a la habilidad. Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad. (Alles,2007)

Competencias digitales. – aspectos diferenciadores de las personas que presentan destrezas en el uso y desarrollo de las nuevas tecnologías.

Transformación Digital. - Cambiar los procesos tradicionales por el uso de la tecnología que permitan lograr la eficiencia en los resultados desde su filosofía hasta su forma de pensar.

Digitalización de una empresa. - Modificación del plan de negocio a otros más dinámico que implica adaptación y cambios hacia los clientes y a las empresas. (Borges,2019)

Cultura digital. - Conjunto de experiencias y formas para interactuar a partir de la tecnología y el internet. (Borges,2019)

Estrategia digital. – Forma como se emplearán los recursos, instrumentos, conocimientos bajo la perspectiva digital para el cumplimiento de los objetivos teniendo en cuenta el análisis de riesgos digitales.

Docente. – entre mediador que tiene un rol activo en los procesos educativos

Desempeño docente. –Fernández (2002) diversas actividades que realiza un docente con el hecho de transmitir sus conocimientos al proceso educativo.

Capacitación. – acción de incrementar conocimiento en las personas.

Programa de capacitación. – conjunto de actividades planificadas y específicas con tiempos, horarios, costos, entre otros, con el objetivo de aumentar el conocimiento de las personas.

Institución educativa. – espacio de interacción donde se realizan diversas actividades en función a un objetivo educativo. (Centro de Especialización en Gestión Pública (27 de marzo del 2021)

2.4 Hipótesis

El nivel de competencias digitales se relaciona de manera directa y positiva con el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, en el año 2021.

2.5 Variables

Variable 1

Competencias digitales

Dimensiones

- Conocimiento digital y gestión de la información
- Comunicación digital y trabajo en red
- Aprendizaje continuo y visión estratégica
- Liderazgo en red y orientación al estudiante

Variable 2

Desempeño laboral docente

Dimensiones

- Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Propiciar un ambiente de respeto y proximidad.
- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Tabla 1: Operacionalización de la variable competencias digitales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección	Escala de medición
Nivel de Competencias digitales	El conjunto de conocimientos y destrezas que permiten resolver problemas empleando tecnología de manera objetiva y segura. Santillán (2011)	Conocer las competencias digitales implica medir el nivel de logro de las siguientes dimensiones: Conocimiento, información, comunicación, trabajo en red, aprendizaje, visión, liderazgo y orientación al estudiante	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento digital y gestión de la información • Comunicación digital y trabajo en red • Aprendizaje continuo y visión estratégica. • Liderazgo en red y orientación al estudiante 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conocimiento digital y gestión de la información • Nivel de comunicación digital • Nivel de aprendizaje continuo y visión estratégica • Nivel de liderazgo y orientación al estudiante 	<p>Cuestionario</p> <p>Items (1-16)</p> <p>Items 16-24)</p> <p>Items (25-40)</p> <p>Items (41-60)</p>	Ordinal

Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección	Escala de medición
Nivel de desempeño laboral docente	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes. (Minedu,2012)	El desempeño docente se mide en los componentes involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza, propiciar un ambiente de respeto y proximidad, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje • Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. • Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza. • Propiciar un ambiente de respeto y proximidad. • Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: Formativos, de control . 	<p>Cuestionario</p> <p>Items (1-3)</p> <p>Items 4-6)</p> <p>Items (7-9)</p> <p>Items (10-12)</p> <p>Items (13-15)</p>	Ordinal

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1 Población

En el presente estudio participaran los docentes regulares de los niveles inicial y primaria de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, según el Área de Personal de la Institución Educativa en el presente año son 19 docentes.

3.1.2 Marco Muestral

Constituida por la relación de docentes con contrato vigente para el año lectivo 2021.

3.1.3 Unidad de análisis

Constituido por un docente de la institución educativa.

3.1.4 Muestra

Conformado por todos los docentes regulares por lo que se va a emplear un muestreo no probabilístico por conveniencia, la misma que estará constituida:

A: 8 docentes del nivel inicial

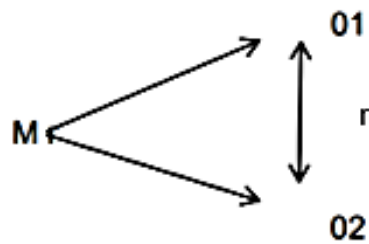
B: 11 docentes del nivel primario

3.2. Método

3.2.1 Diseño de contrastación

Diseño no experimental, descriptivo correlacional; que medirá la relación entre variables, en cuanto a su temporalidad será transversal donde las variables serán tratadas en un determinado periodo de tiempo.

Figura 1: *Esquemización del diseño de investigación*



Dónde:
 M: La muestra está conformada por los docentes de la IE
 O1: Nivel de competencias digitales
 O2: Nivel de desempeño laboral
 r: Relación

3.2.2 Técnicas e instrumentos de colecta de datos

En el trabajo de investigación se empleará las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 3: *Técnica e instrumentos*

Técnica	Instrumento	Propósito del uso
Encuesta.	Cuestionario competencias digitales y desempeño docente	Obtención de información primaria, de los docentes de la IE.
Análisis documental	Ficha resumen	Obtención de información de fuentes secundarias.

Los instrumentos de recolección según la Tabla 1 el cuestionario ha sido validado a través de expertos, los mismos que se adjuntan al presente.

3.2.3 Procedimiento y análisis de datos

En la presente investigación luego de validar el instrumento, se procedió a recolectar información de fuente primaria, se realizará el trabajo de campo donde se recolecto información a través de la aplicación del cuestionario que

fue aplicado a los docentes de la Institución educativa , así mismo se recabo de fuentes secundarias tales como instrumentos de gestión, normativa educativa la información que luego será procesada a través de programas Excel y SPSS 26, que permitió establecer y ordenar información mediante tablas y figuras para la comprensión de las variables de la investigación.

Para procesar la información emplearemos la estadística descriptiva y posteriormente la estadística inferencial

Cumplidas las etapas anteriores se procede a la discusión de resultados, elaboración de conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se procede a elaborar el informe, se ajusta acorde a la revisión e indicaciones del jurado, hasta de la obtención del visto bueno final para la sustentación.

IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 4:

Prueba de normalidad

		Competencia Digital	Desempeño Laboral
Shapiro Wilk	Estadístico	0.878	0.947
	Sig. (bilateral)	0.020	0.347

Nota: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS V28

Interpretación: En la tabla 4 se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk a un nivel de significancia del 5% a las variables del estudio por ser una muestra pequeña ($n < 50$), resultando no significativo ($p < 0.05$) en la variable Competencia Digital concluyendo así utilizar la prueba de correlación de Spearman ya que dicha variable no sigue una distribución normal.

Tabla 5:

Relación de las competencias digitales con el desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelló School

		Competencia Digital
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.659**
	Sig. (bilateral)	0.002

Nota: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS V28

Interpretación: En la Tabla 5 se puede observar la aplicación de la prueba de correlación de Spearman para determinar si hay relación a un nivel del 5% entre las variables del estudio, concluyendo que si existe una relación significativa ($p < 0.05$), la cual es positiva moderada ($r_s = 0.659$); es decir a medida que mejoren las competencias laborales en la institución, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Respecto a los objetivos específicos

OBE1: Establecer el nivel de competencias digitales que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

Tabla 6

Nivel de competencias digitales que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School

Nivel	Competencias Digitales	
	n	%
Bajo	5	26.30%
Medio	12	63.20%
Alto	2	10.50%
Total	19	100.0%

Nota: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS V28

Interpretación: En la Tabla 6 se puede observar que el 63.2% de los docentes de la I.E P. Marelo School de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de competencias digitales medio, el 26.3% un nivel bajo y el 10.5% un nivel alto.

OBE2: Establecer el nivel de desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021.

Tabla 7

Nivel de desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School

Nivel	Desempeño Laboral	
	n	%
Bajo	5	26.3%
Medio	11	57.9%
Alto	3	15.8
Total	19	100.0%

Nota: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS V28

Interpretación: En la Tabla 7 se puede observar que el 57.9% de los docentes de la I.E P. Marelo School de la ciudad de Trujillo tienen un nivel de desempeño laboral medio, el 26.3% un nivel bajo y el 15.8% un nivel alto.

OBE3 : Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y las dimensiones del desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021

Tabla 8

Relación de las competencias digitales con las dimensiones del desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School

		Competencia Digital	
Desempeño Laboral	D1	Coeficiente de correlación	0.415
		Sig. (bilateral)	0.077
	D2	Coeficiente de correlación	0.395
		Sig. (bilateral)	0.094

D3	Coeficiente de correlación	0.447
	Sig. (bilateral)	0.055
D4	Coeficiente de correlación	.541*
	Sig. (bilateral)	0.017
D5	Coeficiente de correlación	.515*
	Sig. (bilateral)	0.024

Nota: Resultados obtenidos del programa estadístico SPSS V28

Interpretación :En la Tabla 8 se puede observar la aplicación de la prueba de correlación de Spearman para determinar si hay relación a un nivel del 5% entre la variable competencia digital con las dimensiones del desempeño laboral, concluyendo que existe una relación significativa ($p < 0.05$) solo con las dos últimas dimensiones: propiciar un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, estas relaciones son positivas moderadas ($r_s = 0.541$; $r_s = 0.515$); es decir a medida que mejoren las competencias laborales en la institución, también mejorará dichas dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores.

4.2. Discusión de resultados

En esta investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, encontrando que existe una relación positiva moderada entre ambas variables ($r_s=0.659$, $p<0.05$).

Estos resultados coinciden con Barrientos (2019), quién determinó la existencia de una correlación positiva moderada ($r=0.490$) entre las variables de estudio. En la línea Sarmiento (2020) en su trabajo de investigación determinó la existencia de relación entre las competencias digitales y desarrollo profesional docente ($r_s=0.766$). Así mismo coincide con Rodríguez (2021) quien halló que las competencias digitales tienen una relación moderada. Por otro lado, difiere con Llatas (2019), quién determinó que no existe una relación entre las competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo ($r_s=0.286$).

Además, se identificó que el nivel de competencias digitales es medio, lo cual coincide con Sarmiento (2020) considera que los docentes presentan un nivel medio representado por el 45.6% de competencias digitales, pero difiere con Rodríguez (2021), quién menciona que el 98% de docentes está en el primer nivel sobre las tecnologías; existiendo la necesidad de implementar nuevas estrategias para reforzar estas competencias. De esta manera se reafirma lo expuesto por Ketil (2019), que las instituciones educativas no son ajenas a esta realidad y en su rol de agentes de formación, transformación y cambio de nuestra sociedad deben estar a la vanguardia en los procesos de transformación digital. Sin embargo, el no usar de manera correcta el hardware y software de los dispositivos, como no organizar la información de manera idónea con fines educativos constituye una debilidad para el sector educación.

De lo anterior se infiere que los docentes tienen competencias digitales pero estas están en proceso, considerando que la mayoría son migrantes digitales, a esto se suma la falta de compromiso por parte de las instituciones contratantes, que en vez de acortar las brechas tecnológicas de los docentes, ha originado que estos

estén a la deriva , evidenciados en la carencia de recursos tecnológicos , la falta de programas focalizados de capacitación en el uso de las TICs, así como la renuencia en la aplicación de los mismo.

Como lo manifiesta Escamilla (2008) quien consiga que el uso de las TIC facilita las habilidades del docente pues le permite ostentar el rol de facilitar su función docente tal como lo plantea el enfoque constructivista donde el estudiante es el eje del aprendizaje significativo donde el docentes cumple un rol de acompañamiento que se fortalece con el dominio tecnológico,tal como lo señala la teoría computacional impulsada por Gagné que el regula sus procesos amparados en las nuevas tecnologías en la construcción de los nuevos aprendizajes y la Teoría de la pedagogía de la información donde los cambios en tecnología hacen lo procesos educativos eficientes y ágiles (Meléndez, 2013).

Nuestros resultados difieren con la investigación de Chancúsig (2018), quien encontró que son buenas las competencias digitales y su aplicación genera impactos económicos factibles.

Por otro lado, el desempeño docente presenta un nivel medio, por lo que la autoridad de la institución educativa del estudio debe tomar cartas en el asunto, basado teóricamente en MINEDU (2012) que el ejercicio docente es un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. Estos resultados desde la percepción del docente evidencia la carencia de un programa orientado a fortalecer sus competencias digitales , también se evidencia la falta de compromiso de la institución para brindar las facilidades y los recursos que permitan tener docentes capacitaciones con lo relacionado a la tecnología , así mismo en relación al desempeño laboral se dé evidencia que lo docentes son conscientes de las limitaciones en cuando a su desempeño laboral obtenido siendo para el estudio un desempeño laboral medio. Puesto un buen desempeño docente requiere involucramiento activo en los procesos de aprendizaje, promoción de la creatividad y/o el pensamiento crítico, evaluar el progreso educativo, el respeto y regular el comportamiento de los estudiantes. (Minedu,2012).

De acuerdo con Moreno (2019) las competencias digitales permiten que los docentes mejoren las actividades que desarrollan con el objetivo de poder transmitir conocimientos e información a los estudiantes, es así que Sarmiento (2020), Espino (2018), Barrientos (2019) y Rodríguez (2021), consideran que a razón de que los docentes tienen un mejor nivel de competencia digital incrementa el desempeño docente. Con los estudios consultados se obtiene que los docentes deben de adquirir herramientas básicas como mínimo centradas en tecnologías de información y comunicación para el desarrollo sus competencias digitales.

Finalmente, los resultados explicados nos permiten demostrar la hipótesis alterna donde Las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo están relacionadas positivamente moderada con su desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. Las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo se relaciona positivamente con su desempeño laboral ($r_s=0.659$, $p<0.05$).
2. Los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, 2021 presentan un nivel de competencias digitales medio, lo cual indica que necesita fortalecer aun sus competencias digitales.
3. Los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, 2021 presentan un nivel de desempeño laboral medio, lo cual indica que hay que falta potenciar los criterios involucramiento en los procesos de aprendizaje, promover la creatividad y/o el pensamiento crítico, evaluar el progreso educativo(dimensiones donde no hay una relación)
4. Las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo están relacionadas positivamente con respecto a las dimensiones del desempeño laboral: la dimensión propiciar un ambiente de respeto y proximidad ($r_s=0.541$; $p<0.05$) y Regular positivamente el comportamiento de los estudiantes ($r_s=0.515$; $p<0.05$).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo gestionar capacitaciones en competencias digitales para sus docentes que mejore el desempeño laboral y se brinde una mejor enseñanza a los estudiantes.
2. Se recomienda al director de la Institución Educativa Particular Marelló School la implementación de un área de soporte digital sobre el uso de las TIC que permita desarrollar los contenidos en beneficio de los estudiantes.
3. Se sugiere ejecutar un diagnóstico que facilite con precisión identificar las debilidades y fortalezas de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo.
4. Se recomienda al director de la Institución Educativa Particular Marelló School, implementar un plan de acción con metas establecidas, que contemplen el uso de herramientas digitales en el manejo de la habilidad docente.
5. Se recomienda a los docentes de la institución una actitud de compromiso orientado hacia el autoaprendizaje considerando los diversos recursos tecnológicos ofrecidos en la web.
6. Se recomienda gestionar convenios con instituciones educativas de nivel superior a efectos de fortalecer la práctica educativa de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2007), *Gestión por competencias*. (2° Ed.) México:Granica S.A

Barrientos W. (2019). *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador*, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41380>

Borges, C.(16 de agosto del 2019) *Cultura digital: ¿cuáles son sus características e influencias en la sociedad?*.Rockcontent.
<https://rockcontent.com/es/blog/cultura-digital/>

Campbell, J., McHenry, J. y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
<http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Castillo, M. , Jimenez , J. (2019) *Las teorías de aprendizaje, bajo la lupa TIC, Acción y Reflexión Educativa- Revista especializada,4*

Centro de Especialización en Gestión Pública (27 de marzo del 2021) *¿Qué es una institución educativa?* <https://cegepperu.edu.pe/2021/03/27/que-es-una-institucion-educativa/>

Cotino, L. (2020). La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho and Law Review*, 21, 29. <https://doi.org/10.1344/REYD2020.21.31283>

Cóndor, B. y Remache, M. (2019) *La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. Revista Cátedra*, 2(1), 116-131.
https://www.researchgate.net/publication/336031902_La_evaluacion_al_desempeno_directivo_y_docente_como_una_oportunidad_para_mejorar_la_calidad_educativa

Chavenato, I. (2009) Administración de Recursos Humanos (14 ed.) México: Mc. Graw Hill.

Chancúsig, V. (2018). Competencias digitales del talento humano frente al nuevo modelo de negocios en línea y su impacto económico en empresas de servicios reguladas por las superintendencias de compañías y economía popular y solidaria en Cotopaxi, periodo 2017-2018, [Tesis de pregrado, Universidad de las fuerzas Armadas, Latacunga]

<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15365/1/T-ESPEL-CAI-0620.pdf>

Esteve-Mon, Francesc M.; Gisbert-Cervera, Mercè; Lázaro-Cantabrana, José Luis (2016) La competencia digital de los futuros docentes: ¿Cómo se ven los actuales estudiantes de educación? *Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, 55(2), 38- 54

<https://www.redalyc.org/pdf/3333/333346580004.pdf>

Escobar-Zúñiga, J. C., Arenas-Martínez, E. C., y Sánchez-Valencia, P. A. (2021). Metodología de evaluación de competencias digitales en estudiantes de maestría con modalidad virtual, *Formación Universitaria*, 14(4), 71-78. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400071>

Fernández, M. (2002) Realidad psicosocial del maestro de primaria. Universidad de Lima. Perú.

Ferrari, A. (2012). Digital competence in practice: An analysis of frameworks. Sevilla: European Commission, Joint Research Centre (JRC).

<https://ifap.ru/library/book522.pdf>

Generalitat de Catalunya. (2018). Competència digital docent del professorat de Catalunya, (1a edició), Catalunya :Servei de Comunicació i Publicacions

https://repositori.educacio.gencat.cat/bitstream/handle/20.500.12694/229/competencia_digital_docent_del_professorat_de_catalunya_2018.pdf?sequence=1

García, F. (2017) Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XX, [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/44237/1/T39101.pdf>

Garibay, J. (2019) Cambio organizacional y las competencias digitales en la entidad bancaria Agrobanco, año 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3291/GARIBAY%20PALACIOS%20JOSE%20EMILIANO-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guzmán, I. y Uribe, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. Chihuahua. México.

https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588498.pdf

Hall, R., Atkins, L. & Fraser, J. (2014). Defining a self-evaluation digital literacy framework for secondary educators: the digilit leicester project. *Research*

in *Learning Technology*,22.,1-17 doi:<http://dx.doi.org/10.3402/rlt.v22.21440>

Hernández, R.; Fernández, F. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*, México: Mc. Graw Hill.

<https://institutoprofesionalmr.org/wp-content/uploads/2018/04/Hern%C3%A1ndez-Fern%C3%A1ndez-Baptista-2010-Metodologia-de-la-Investigacion-5ta-edicion.pdf>

Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (2017). Marco común de competencia digital docente. España.

https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf

Jordi, A. (2007). Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información. EDUTEC. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*,(7), 1-21

<https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/570/299>

Kaden, U. (2020). COVID-19 School Closure-Related Changes to the Professional Life of a K–12 Teacher. *Education Sciences*, 10(165), 14.

<https://doi.org/10.3390/educsci10060165>

Ketil, B. (2019). Comprendiendo los aspectos culturales y sociales de las competencias digitales docentes. *Revista científica de comunicacion y educación Comunicar*, XXVII, (61), 9–19. <https://doi.org/10.3916/C61-2019-01>

Leal, L. (2020) La formación inicial en las competencias digitales de los profesores de secundaria: Una lectura desde las ecologías del aprendizaje,[Tesis doctoral, Universidad Pedagógica Nacional de Colombia]

http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-Educac-Laleal/LEAL_URUENA_LINDA_Tesis.pdf

Llanos, C. (2019) Aplicación del modelo de enseñanza 2.0 en el logro de competencias digitales de los estudiantes del décimo ciclo de la carrera de comunicación audiovisual en medios digitales de la universidad privada del norte 2018, [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]

http://repositorio.uct.edu.pe:8080/bitstream/123456789/550/1/017200258D_M_2019.pdf

Llatas (2019 Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019”, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39071/llatas_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marín (2020). La transformación digital es un proceso complejo en donde no hay atajos., Bogotá: Portafolio.

<https://www.proquest.com/trade-journals/la-transformación-digital-es-un-proceso-complejo/docview/2431764674/se-2?accountid=37408>

Martin, T., Garcia-Rueda, J. & Ramirez-Velarde, R. (2006). Aplicaciones de la Teoría de la Conversación a Entornos Docentes Telemáticos. IV Congreso Iberoamericano de Telemática, Monterrey

https://campusmoodle.aulavirtual.unc.edu.ar/file.php/265/Biblioteca/Aplicaciones_de_teoría_de_la_conversación_a_entornos_docentes_telemáticos.pdf

Martín, O. (2009). Educar en comunidad: Promesas y realidades de la Web 2.0 para la innovación pedagógica. R. Carneiro y J. C. Toscano (comp.) Madrid. Santillana-OEI.

Ñaupas, H. et al (2014): Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. (3ªed.) Lima: San Marcos.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Meléndez, R. (2013). Educación del siglo XXI mediada por las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación. ¿Qué cambios son necesarios? *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7(2),135-144.

<https://revistaeduweb.org/index.php/eduweb/article/view/221>

Ministerio de educación del Perú. (2016). Estrategia nacional de las tecnologías digitales en la educación básica. Lima

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5937/Estrategia%20nacional%20de%20las%20tecnolog%c3%adas%20digitales%20en%20la%20educaci%c3%b3n%202016-2021%20de%20las%20TIC%20a%20la%20inteligencia%20digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación del Perú (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima. Perú.

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Montenegro, I.(2007). Evaluación del desempeño docente Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio.

<http://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluaci-n-del-desempe-o-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>

Motowidlo, S. y Kell, H. (2013). Job performance. *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*, 12(2), 82-103

https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance

Montenegro, I. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia: Corporativa editorial magisterio.

Ocegueda, C. (2004) Metodología de la investigación. Métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos, (2 da ed.), México, Opsis

https://www.academia.edu/29789566/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_y_estructuraci%C3%B3n_de_trabajos_acad%C3%A9micos

Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP*, 14 (1), 67-80.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>

Pérez, C. (2020) Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4045/Carlos%20Andr%C3%A9s%20P%C3%A9rez%20Ochoa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rogers, H., & Sabarwal, S. (2020). Covid-19: Impacto en la Educación y respuestas de política pública. Grupo Banco Mundial - Educación, 10.

<http://pubdocs.worldbank.org/en/143771590756983343/Covid-19-Education-Summaryesp.pdf>

Salazar, J. (2020) Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la institución educativa andahuasi del distrito de sayan-2018, [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4038/Junior%20Enrique%20Salazar%20Espinoza.pdf?sequence=1>

Sarmiento, A. (2020) Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de EBR de Lima, 2020, [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49210>

Soto, A., Taipe, S. Vásquez, M. (2020) Evaluación del grado de alfabetización y competencia digital de ejecutivos en una caja municipal peruana [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/290efce5-e150-4c70-aaad-5484e1c0cf48/full>

Rodriguez, S. (2021) Competencias digitales y desempeño laboral desde la perspectiva del docente en las IIEE N°100 y N°20391, Huaral, 2021, [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68282>

Tejada, J. (2009). Competencias Docentes. Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado, 13(2), 1–15.

<https://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL2.pdf>

Tejada, J. y Pozos, K. (2018). Nuevos escenarios Y competencias digitales docentes: Hacia la profesionalización docente con tic. Profesorado, *Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 22(1), 25–51.

<http://www.ub.edu/obipd/nuevos-escenarios-y-competencias-digitales-docentes-hacia-la-profesionalizacion-docente-con-tic/>

Toro, F. (1996). Motivos, intereses y preferencias de empleados y gerentes. Medellín : Cincel

UNESCO. (2019). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>

Ulloa, S. y Oseda, D. (2021) Coaching educativo en las competencias digitales docentes de la institución educativa San Juan, Trujillo 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5286-5297.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.689

Vara, A. (2015) 7 Pasos para una tesis exitosa. Lima-Perú: Macro EIRL

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

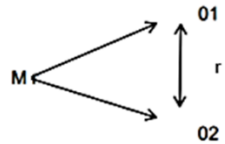
Young, M. (1993). Instructional design for situated learning. *Educational Technology Research & Development*, 41(1), 43-58.

https://www.researchgate.net/publication/227295128_Instructional_design_for_situated_learning

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Competencias digitales y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, 202

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, en el año 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021</p> <p>Objetivo Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Establecer el nivel de competencias digitales que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021 •Establecer el nivel de desempeño laboral que poseen los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021. •Analizar el tipo y el grado de relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo en el año 2021 	<p>El nivel de competencias digitales se relaciona de manera directa y positiva con el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, en el año 2021.</p>	<p>Nivel de Competencias digitales</p> <ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento digital y gestión de la información •Comunicación digital y trabajo en red •Aprendizaje continuo y visión estratégica. •Liderazgo en red y orientación al estudiante <p>Nivel de desempeño laboral docente</p> <ul style="list-style-type: none"> •Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje •Promueve el razonamiento, la creatividad y/o 	<p>Población:</p> <p>En el presente estudio participaran los docentes regulares de los niveles inicial y primaria de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, según el Área de Personal de la Institución Educativa en el presente año son 19 docentes.</p> <p>Muestra:</p> <p>Dada la naturaleza de la investigación, van a participar en la investigación todos los docentes regulares por lo que se va a emplear un muestreo no probabilístico por conveniencia, la misma que estará constituida de la siguiente manera: A: 8 docentes del nivel inicial B: 11 docentes del nivel primario</p>	<p>Método:</p> <p>Inductivo-Deductivo Analítico Hipotético -Deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Diseño no experimental, descriptivo correlacional</p> <p>Figura 1: Esquematación del diseño de investigación</p>  <p>Dónde: M: La muestra está conformada por los docentes de la IE O1: Nivel de competencias digitales O2: Nivel de desempeño laboral r: Relación</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Ficha resumen</p>

el pensamiento crítico.

- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.
- Propiciar un ambiente de respeto y proximidad.
- Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIGITALES

Agradecemos que usted pueda responder a nuestro cuestionario sobre la Competencias digitales del personal docente de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, 2021. La escala utilizada es de Likert, donde la menor es 1, la mayor es 5. Marque según considere pertinente en la escala mostrada del 1 al 5.

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

VARIABLE: COMPETENCIAS DIGITALES		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Conocimiento digital Gestión de la información						
1	Utilizas de forma eficiente recursos y herramientas digitales					
2	Haces uso de herramientas y medios digitales en su desarrollo profesional					
3	Comprendes la hipertextualidad y multimodalidad de los nuevos medios digitales					
4	Integras las nuevas lógicas digitales en su trabajo profesional					
5	Usas herramientas digitales para el pensamiento reflexivo, la creatividad y la innovación					
6	Gestionas de manera apropiada la identidad digital corporativa y propia					
7	Intervienes de forma responsable, segura y ética en entornos digitales corporativos o propios					
8	Evalúas críticamente prácticas sociales de la sociedad del conocimiento					
9	Navegas por Internet para acceder a información, recursos y servicios					
10	Realizas búsquedas eficientes en Internet que le permiten obtener información relevante para sus objetivos					
11	Obtienes información en tiempo real y en cualquier lugar					
12	Sabes suscribirte a contenidos relevantes para sus objetivos y					

	monitorizar la Red en busca de información clave					
13	Guardas y almacenas de manera organizada la información digital para favorecer su posterior localización					
14	Localizas y distingues nuevas fuentes de información y combinarlas con las ya existentes					
15	Evalúas la calidad, la fiabilidad, la pertinencia, la exactitud y la utilidad de la información, los recursos y los servicios obtenidos en la red					
16	Sistematizas y utilizas la información y conocimiento adquirido, añadiendo valor a los resultados obtenidos					
	DIMENSION 2: Comunicación digital					
17	Comunicarse de forma eficiente de manera asíncrona					
18	Participar activamente en conversaciones y debates online realizando aportaciones de valor					
19	Comunicarse de forma eficaz y productiva con sus colaboradores utilizando medios digitales					
20	Comunicarse de forma eficiente de manera síncrona online					
21	Generar contenido de valor y tener opiniones que ayudan a generar debate					
22	Participar proactivamente en entornos digitales, redes sociales y espacios colaborativos online, realizando aportaciones de valor					
23	Identificar nuevos espacios en los que participar que puedan ser de interés					
24	Establecer relaciones y contactos profesionales con medios digitales					
	DIMENSION 3: Trabajo en red y aprendizaje continuo					
25	Trabajar en procesos, tareas y objetivos compartidos con medios digitales					
26	Producir documentos colaborativos en línea					
27	Comunicarse, utilizando medios digitales, de forma eficaz y productiva con sus colaboradores					

28	Coordinarse y trabajar en equipo en entornos y con herramientas digitales					
29	Gestionar, usando medios digitales, de forma eficiente el tiempo y los recursos humanos asignados					
30	Desarrollar e implementar estrategias personales y organizacionales para el trabajo en red					
31	Colaborar en redes formales e informales compartiendo información y conocimientos					
32	Generar interacción y relaciones de calidad en entornos y comunidades en línea aprovechando la inteligencia social					
33	Gestionar su propia capacitación digital					
34	Emplear Internet para mantenerse actualizado respecto a su especialidad o campo de conocimiento					
35	Conocer y utilizar herramientas y recursos digitales para la buena gestión del conocimiento					
36	Participar en actividades de formación reglada o informal en línea					
37	Contribuir al aprendizaje entre iguales en entornos virtuales y comunidades de práctica					
38	Transferir su capacitación en entornos analógicos a los nuevos entornos y herramientas digitales					
39	Dar visibilidad a su capacitación profesional utilizando la red					
40	Establecer y mantener una red de contactos profesionales de valor en redes virtuales					
	DIMENSION 4: Visión , Liderazgo en red y Orientación al cliente					
41	Conocer las principales claves y tendencias del fenómeno digital					
42	Comprender cómo pueden influir las nuevas lógicas digitales en la estrategia de su organización, usuarios y competidores					

Datos de control

43	Aplicar a su organización los beneficios de las lógicas digitales para la consecución de objetivos y eficiencia					
44	Manejar indicadores de reputación digital de su organización y su competencia					
45	Promover acciones concretas para promover la circulación de la información					
46	Tener una visión general de la información y el conocimiento necesario para lograr los objetivos estratégicos de su organización y generar acciones concretas para obtenerlo					
47	Fomentar, impulsar y facilitar la utilización de herramientas digitales en su equipo para la consecución de objetivos y resultados					
48	Promover y facilitar estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación de la información en su equipo					
49	Comunicarse con su equipo de forma efectiva a través de canales virtuales					
50	Promover el uso de herramientas digitales para mantener al equipo informado, asegurándose de que disponen de la información necesaria para realizar su trabajo					
51	Generar confianza y conseguir el compromiso de su equipo de forma no presencial					
52	Liderar de manera distribuida y virtualmente, escuchando y fomentando la participación en las decisiones del equipo.					
53	Comprender las interacciones en los grupos virtuales, gestionar los conflictos y fomentar la colaboración					
54	Monitorizar la actividad de sus principales clientes/usuarios en la Red					
55	Conocer el perfil de sus clientes y saber cómo se relacionan en la Red					

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: 24 -35 () 36- 47 () 48 – 59 () 60 - + ()

56	Utilizar la Red para conocer las necesidades actuales y potenciales de clientes y usuarios					
57	Establecer mecanismos para conversar digitalmente con sus clientes y usuarios					
58	Informarse y comunicarse de manera eficaz a través de medios digitales					
59	Considerar lo digital a la hora de aportar soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios					
60	Establecer mecanismos digitales de monitorización de la satisfacción de sus clientes y usuarios					

ANEXO 3

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Agradecemos que usted pueda responder a nuestro cuestionario sobre la Desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo, 2021. La escala utilizada es de Likert, donde la menor es 1, la mayor es 5. Marque según considere pertinente en la escala mostrada del 1 al 5.

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

	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje					
1	Promueve el interés de los estudiantes en el proceso de aprendizaje					
2	Involucras a tus estudiantes en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje					
3	Favorecen la comprensión del sentir y utilidad de lo que se pretende.					
	DIMENSION 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.					
4	Promueves efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes					
5	Promueves efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes					
6	Promueves efectivamente el pensamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes					
	DIMENSION 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.					
7	monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante la sesión de aprendizaje					
8	Realiza retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje					
9	Evalué teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas					
	DIMENSION 4: Propiciar un ambiente de respeto y proximidad.					
10	Tratas de manera respetuoso y muestras consideración hacia la perspectiva de los estudiantes					
11	Transmites cordialidad o calidez a los estudiantes durante tus sesiones de clase					
12	Comprendes y muestras empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes					
	DIMENSION 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.					
13	Emplean mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes					
14	implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión					
15	Promueve el respeto de las normas de las normas de convivencia en el aula, formativos, de control externo, de maltrato					

ANEXO 4
CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

Análisis de Fiabilidad

Análisis de Fiabilidad

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias Digitales	0.969	19
Desempeño Laboral	0.776	19

De un total de 19 encuestas realizadas se midió la confiabilidad de los instrumentos: Competencias Digitales y Desempeño Laboral, se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.969$ y 0.776 , lo cual indica que ambos instrumentos son fiables. (Ver anexo N° 01).

Validez interna

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \Rightarrow \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Instrumento	r_s	Observación
Competencias Digitales	0.981	Válido
Desempeño Laboral	0.919	Válido

Para la validez interna de los instrumentos: Competencias Digitales y Desempeño Laboral, se aplicó la formula “ r_s ” de Spearman Brown luego de haber calculado la “ r ” Correlación de Pearson en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un $r_s = 0.981$ y 0.919 , lo cual indica que ambos instrumentos son válidos (Ver anexo N° 01)

ANEXO 5 VALIDACION JUICIOS DE EXPERTOS 1

TÍTULO: Competencias digitales y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelo School de la ciudad de Trujillo, 2021

Juez experto: Sandra Lizzette León Luyo **Firma:**

Grado académico del experto: Magister **Fecha de revisión:** 25-11-2021



Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual							
	DIMENSION 1: Conocimiento digital Gestión de la información						
	1 Utilizas de forma eficiente recursos y herramientas digitales	x		x		x	
	2 Haces uso de herramientas y medios digitales en su desarrollo profesional	x		x		x	
	3 Comprendes la hipertextualidad y multimodalidad de los nuevos medios digitales	x		x		x	
	4 Integras las nuevas lógicas digitales en su trabajo profesional	x		x		x	
	5 Usas herramientas digitales para el pensamiento reflexivo, la creatividad y la innovación	x		x		x	
	6 Gestionas de manera apropiada la identidad digital corporativa y propia	x		x		x	
	7 Intervienes de forma responsable, segura y ética en entornos digitales corporativos o propios	x		x		x	
	8 Evalúas críticamente prácticas sociales de la sociedad del conocimiento	x		x		x	
	9 Navegas por Internet para acceder a información, recursos y servicios	x		x		x	
	10 Realizas búsquedas eficientes en Internet que le permiten obtener información relevante para sus objetivos	x		x		x	
	11 Obtienes información en tiempo real y en cualquier lugar	x		x		x	
	12 Sabes suscribirte a contenidos relevantes para sus objetivos y monitorizar la Red en busca de información clave	x		x		x	
	13 Guardas y almacenas de manera organizada la información digital para favorecer su posterior localización	x		x		x	
	14 Localizas y distingues nuevas fuentes de información y combinarlas con las ya existentes	x		x		x	
	15 Evalúas la calidad, la fiabilidad, la pertinencia, la exactitud y la utilidad de la información, los recursos y los servicios obtenidos en la red	x		x		x	
	16 Sistematizas y utilizas la información y conocimiento adquirido, añadiendo valor a los resultados obtenidos	x		x		x	
	DIMENSION 2: Comunicación digital	x		x		x	
	17 Comunicarse de forma eficiente de manera asíncrona	x		x		x	
	18 Participar activamente en conversaciones y debates online realizando aportaciones de valor	x		x		x	
	19 Comunicarse de forma eficaz y productiva con sus colaboradores utilizando medios digitales	x		x		x	
	20 Comunicarse de forma eficiente de manera síncrona online	x		x		x	
	21 Generar contenido de valor y tener opiniones que ayudan a generar debate	x		x		x	
	22 Participar proactivamente en entornos digitales, redes sociales y espacios colaborativos online, realizando aportaciones de valor	x		x		x	
	23 Identificar nuevos espacios en los que participar que puedan ser de interés	x		x		x	
	24 Establecer relaciones y contactos profesionales con medios digitales	x		x		x	

DIMENSION 3: Trabajo en red y aprendizaje continuo		x		x		x	
25	Trabajar en procesos, tareas y objetivos compartidos con medios digitales	x		x		x	
26	Producir documentos colaborativos en línea	x		x		x	
27	Comunicarse, utilizando medios digitales, de forma eficaz y productiva con sus colaboradores	x		x		x	
28	Coordinarse y trabajar en equipo en entornos y con herramientas digitales	x		x		x	
29	Gestionar, usando medios digitales, de forma eficiente el tiempo y los recursos humanos asignados	x		x		x	
30	Desarrollar e implementar estrategias personales y organizacionales para el trabajo en red	x		x		x	
31	Colaborar en redes formales e informales compartiendo información y conocimientos	x		x		x	
32	Generar interacción y relaciones de calidad en entornos y comunidades en línea aprovechando la inteligencia social	x		x		x	
33	Gestionar su propia capacitación digital	x		x		x	
34	Emplear Internet para mantenerse actualizado respecto a su especialidad o campo de conocimiento	x		x		x	
35	Conocer y utilizar herramientas y recursos digitales para la buena gestión del conocimiento	x		x		x	
36	Participar en actividades de formación reglada o informal en línea	x		x		x	
37	Contribuir al aprendizaje entre iguales en entornos virtuales y comunidades de práctica	x		x		x	
38	Transferir su capacitación en entornos analógicos a los nuevos entornos y herramientas digitales	x		x		x	
39	Dar visibilidad a su capacitación profesional utilizando la red	x		x		x	
40	Establecer y mantener una red de contactos profesionales de valor en redes virtuales	x		x		x	

DIMENSION 4: Visión , Liderazgo en red y Orientación al cliente		x		x		x	
41	Conocer las principales claves y tendencias del fenómeno digital	x		x		x	
42	Comprender cómo pueden influir las nuevas lógicas digitales en la estrategia de su organización, usuarios y competidores	x		x		x	
43	Aplicar a su organización los beneficios de las lógicas digitales para la consecución de objetivos y eficiencia	x		x		x	
44	Manejar indicadores de reputación digital de su organización y su competencia	x		x		x	
45	Promover acciones concretas para promover la circulación de la información	x		x		x	
46	Tener una visión general de la información y el conocimiento necesario para lograr los objetivos estratégicos de su organización y generar acciones concretas para obtenerlo	x		x		x	
47	Fomentar, impulsar y facilitar la utilización de herramientas digitales en su equipo para la consecución de objetivos y resultados	x		x		x	
48	Promover y facilitar estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación de la información en su equipo	x		x		x	
49	Comunicarse con su equipo de forma efectiva a través de canales virtuales	x		x		x	
50	Promover el uso de herramientas digitales para mantener al equipo informado, asegurándose de que disponen de la información necesaria para realizar su trabajo	x		x		x	
51	Generar confianza y conseguir el compromiso de su equipo de forma no presencial	x		x		x	
52	Liderar de manera distribuida y virtualmente, escuchando y fomentando la participación en las decisiones del equipo.	x		x		x	
53	Comprender las interacciones en los grupos virtuales, gestionar los conflictos y fomentar la colaboración	x		x		x	
54	Monitorizar la actividad de sus principales clientes/usuarios en la Red	x		x		x	
55	Conocer el perfil de sus clientes y saber cómo se relacionan en la Red	x		x		x	
56	Utilizar la Red para conocer las necesidades actuales y potenciales de clientes y usuarios	x		x		x	
57	Establecer mecanismos para conversar digitalmente con sus clientes y usuarios	x		x		x	
58	Informarse y comunicarse de manera eficaz a través de medios digitales	x		x		x	
59	Considerar lo digital a la hora de aportar soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios	x		x		x	
60	Establecer mecanismos digitales de monitorización de la satisfacción de sus clientes y usuarios	x		x		x	

Variables	Dimensiones	Indicadores		Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual	o Categorías										
Desempeño laboral docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje	1	Promueve el interés de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	x		x		x		x	
		2	Involucras a tus estudiantes en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje	x		x		x		x	
		3	Favorecen la comprensión del sentido y utilidad de lo que se pretende.	x		x		x		x	
	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	Promueves efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
		5	Promueves efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
		6	Promueves efectivamente el pensamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.	7	monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante la sesión de aprendizaje	x		x		x		x	
		8	Realiza retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje	x		x		x		x	
		9	Evalúa teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas	x		x		x		x	
	Propiciar un ambiente de respeto y proximidad.	10	Tratas de manera respetuosa y muestras consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	x		x		x		x	
		11	Transmites cordialidad o calidez a los estudiantes durante tus sesiones de clase	x		x		x		x	
		12	Comprendes y muestras empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	x		x		x		x	
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	13	Emplean mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes	x		x		x		x	
		14	implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión	x		x		x		x	
		15	Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula, formativos, de control externo, de maltrato	x		x		x		x	

ANEXO 6 VALIDACION JUICIOS DE EXPERTOS 2

TÍTULO: Competencias digitales y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo, 2021

Juez experto: Noelia Patricia Rodríguez Paredes

Firma:



Grado académico del experto: Magister **Fecha de revisión:** 24-11-2021

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual							
	DIMENSION 1: Conocimiento digital Gestión de la información						
	1 Utilizas de forma eficiente recursos y herramientas digitales	x		x		x	
	2 Haces uso de herramientas y medios digitales en su desarrollo profesional	x		x		x	
	3 Comprendes la hipertextualidad y multimodalidad de los nuevos medios digitales	x		x		x	
	4 Integras las nuevas lógicas digitales en su trabajo profesional	x		x		x	
	5 Usas herramientas digitales para el pensamiento reflexivo, la creatividad y la innovación	x		x		x	
	6 Gestionas de manera apropiada la identidad digital corporativa y propia	x		x		x	
	7 Intervienes de forma responsable, segura y ética en entornos digitales corporativos o propios	x		x		x	
	8 Evalúas críticamente prácticas sociales de la sociedad del conocimiento	x		x		x	
	9 Navegas por Internet para acceder a información, recursos y servicios	x		x		x	
	10 Realizas búsquedas eficientes en Internet que le permiten obtener información relevante para sus objetivos	x		x		x	
	11 Obtienes información en tiempo real y en cualquier lugar	x		x		x	
	12 Sabes suscribirte a contenidos relevantes para sus objetivos y monitorizar la Red en busca de información clave	x		x		x	
	13 Guardas y almacenas de manera organizada la información digital para favorecer su posterior localización	x		x		x	
	14 Localizas y distingues nuevas fuentes de información y combinarlas con las ya existentes	x		x		x	
	15 Evalúas la calidad, la fiabilidad, la pertinencia, la exactitud y la utilidad de la información, los recursos y los servicios obtenidos en la red	x		x		x	
	16 Sistematizas y utilizas la información y conocimiento adquirido, añadiendo valor a los resultados obtenidos	x		x		x	
	DIMENSION 2: Comunicación digital	x		x		x	
	17 Comunicarse de forma eficiente de manera asíncrona	x		x		x	
	18 Participar activamente en conversaciones y debates online realizando aportaciones de valor	x		x		x	
	19 Comunicarse de forma eficaz y productiva con sus colaboradores utilizando medios digitales	x		x		x	
	20 Comunicarse de forma eficiente de manera síncrona online	x		x		x	
	21 Generar contenido de valor y tener opiniones que ayudan a generar debate	x		x		x	
	22 Participar proactivamente en entornos digitales, redes sociales y espacios colaborativos online, realizando aportaciones de valor	x		x		x	
	23 Identificar nuevos espacios en los que participar que puedan ser de interés	x		x		x	
	24 Establecer relaciones y contactos profesionales con medios digitales	x		x		x	

DIMENSION 3: Trabajo en red y aprendizaje continuo		x		x		x	
25	Trabajar en procesos, tareas y objetivos compartidos con medios digitales	x		x		x	
26	Producir documentos colaborativos en línea	x		x		x	
27	Comunicarse, utilizando medios digitales, de forma eficaz y productiva con sus colaboradores	x		x		x	
28	Coordinarse y trabajar en equipo en entornos y con herramientas digitales	x		x		x	
29	Gestionar, usando medios digitales, de forma eficiente el tiempo y los recursos humanos asignados	x		x		x	
30	Desarrollar e implementar estrategias personales y organizacionales para el trabajo en red	x		x		x	
31	Colaborar en redes formales e informales compartiendo información y conocimientos	x		x		x	
32	Generar interacción y relaciones de calidad en entornos y comunidades en línea aprovechando la inteligencia social	x		x		x	
33	Gestionar su propia capacitación digital	x		x		x	
34	Emplear Internet para mantenerse actualizado respecto a su especialidad o campo de conocimiento	x		x		x	
35	Conocer y utilizar herramientas y recursos digitales para la buena gestión del conocimiento	x		x		x	
36	Participar en actividades de formación reglada o informal en línea	x		x		x	
37	Contribuir al aprendizaje entre iguales en entornos virtuales y comunidades de práctica	x		x		x	
38	Transferir su capacitación en entornos analógicos a los nuevos entornos y herramientas digitales	x		x		x	
39	Dar visibilidad a su capacitación profesional utilizando la red	x		x		x	
40	Establecer y mantener una red de contactos profesionales de valor en redes virtuales	x		x		x	

DIMENSION 4: Visión , Liderazgo en red y Orientación al cliente		x		x		x	
41	Conocer las principales claves y tendencias del fenómeno digital	x		x		x	
42	Comprender cómo pueden influir las nuevas lógicas digitales en la estrategia de su organización, usuarios y competidores	x		x		x	
43	Aplicar a su organización los beneficios de las lógicas digitales para la consecución de objetivos y eficiencia	x		x		x	
44	Manejar indicadores de reputación digital de su organización y su competencia	x		x		x	
45	Promover acciones concretas para promover la circulación de la información	x		x		x	
46	Tener una visión general de la información y el conocimiento necesario para lograr los objetivos estratégicos de su organización y generar acciones concretas para obtenerlo	x		x		x	
47	Fomentar, impulsar y facilitar la utilización de herramientas digitales en su equipo para la consecución de objetivos y resultados	x		x		x	
48	Promover y facilitar estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación de la información en su equipo	x		x		x	
49	Comunicarse con su equipo de forma efectiva a través de canales virtuales	x		x		x	
50	Promover el uso de herramientas digitales para mantener al equipo informado, asegurándose de que disponen de la información necesaria para realizar su trabajo	x		x		x	
51	Generar confianza y conseguir el compromiso de su equipo de forma no presencial	x		x		x	
52	Liderar de manera distribuida y virtualmente, escuchando y fomentando la participación en las decisiones del equipo.	x		x		x	
53	Comprender las interacciones en los grupos virtuales, gestionar los conflictos y fomentar la colaboración	x		x		x	
54	Monitorizar la actividad de sus principales clientes/usuarios en la Red	x		x		x	
55	Conocer el perfil de sus clientes y saber cómo se relacionan en la Red	x		x		x	
56	Utilizar la Red para conocer las necesidades actuales y potenciales de clientes y usuarios	x		x		x	
57	Establecer mecanismos para conversar digitalmente con sus clientes y usuarios	x		x		x	
58	Informarse y comunicarse de manera eficaz a través de medios digitales	x		x		x	
59	Considerar lo digital a la hora de aportar soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios	x		x		x	
60	Establecer mecanismos digitales de monitorización de la satisfacción de sus clientes y usuarios	x		x		x	

Variables	Dimensiones	Indicadores		Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual	o Categorías										
Desempeño laboral docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje	1	Promueve el interés de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	x		x		x		x	
		2	Involucras a tus estudiantes en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje	x		x		x		x	
		3	Favorecen la comprensión del sentido y utilidad de lo que se pretende.	x		x		x		x	
	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	Promueves efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
		5	Promueves efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
		6	Promueves efectivamente el pensamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.	7	monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante la sesión de aprendizaje	x		x		x		x	
		8	Realiza retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje	x		x		x		x	
		9	Evalúa teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas	x		x		x		x	
	Propiciar un ambiente de respeto y proximidad.	10	Tratas de manera respetuosa y muestras consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	x		x		x		x	
		11	Transmites cordialidad o calidez a los estudiantes durante tus sesiones de clase	x		x		x		x	
		12	Comprendes y muestras empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	x		x		x		x	
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	13	Emplean mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes	x		x		x		x	
		14	implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión	x		x		x		x	
		15	Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula, formativos, de control externo, de maltrato	x		x		x		x	

ANEXO 7 VALIDACION JUICIOS DE EXPERTOS 3

TÍTULO: Competencias digitales y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Marelló School de la ciudad de Trujillo, 2021

Juez experto: Nelly Victoria de la Cruz Ruíz

Firma:



Grado académico del experto: Magister **Fecha de revisión:** 24-11-2021

Variables	Indicadores	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con la variable	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual							
	DIMENSION 1: Conocimiento digital Gestión de la información						
	1 Utilizas de forma eficiente recursos y herramientas digitales	x		x		x	
	2 Haces uso de herramientas y medios digitales en su desarrollo profesional	x		x		x	
	3 Comprendes la hipertextualidad y multimodalidad de los nuevos medios digitales	x		x		x	
	4 Integras las nuevas lógicas digitales en su trabajo profesional	x		x		x	
	5 Usas herramientas digitales para el pensamiento reflexivo, la creatividad y la innovación	x		x		x	
	6 Gestionas de manera apropiada la identidad digital corporativa y propia	x		x		x	
	7 Intervienes de forma responsable, segura y ética en entornos digitales corporativos o propios	x		x		x	
	8 Evalúas críticamente prácticas sociales de la sociedad del conocimiento	x		x		x	
	9 Navegas por Internet para acceder a información, recursos y servicios	x		x		x	
	10 Realizas búsquedas eficientes en Internet que le permiten obtener información relevante para sus objetivos	x		x		x	
	11 Obtienes información en tiempo real y en cualquier lugar	x		x		x	
	12 Sabes suscribirte a contenidos relevantes para sus objetivos y monitorizar la Red en busca de información clave	x		x		x	
	13 Guardas y almacenas de manera organizada la información digital para favorecer su posterior localización	x		x		x	
	14 Localizas y distingues nuevas fuentes de información y combinarlas con las ya existentes	x		x		x	
	15 Evalúas la calidad, la fiabilidad, la pertinencia, la exactitud y la utilidad de la información, los recursos y los servicios obtenidos en la red	x		x		x	
	16 Sistematizas y utilizas la información y conocimiento adquirido, añadiendo valor a los resultados obtenidos	x		x		x	
	DIMENSION 2: Comunicación digital	x		x		x	
	17 Comunicarse de forma eficiente de manera asíncrona	x		x		x	
	18 Participar activamente en conversaciones y debates online realizando aportaciones de valor	x		x		x	
	19 Comunicarse de forma eficaz y productiva con sus colaboradores utilizando medios digitales	x		x		x	
	20 Comunicarse de forma eficiente de manera síncrona online	x		x		x	
	21 Generar contenido de valor y tener opiniones que ayudan a generar debate	x		x		x	
	22 Participar proactivamente en entornos digitales, redes sociales y espacios colaborativos online, realizando aportaciones de valor	x		x		x	
	23 Identificar nuevos espacios en los que participar que puedan ser de interés	x		x		x	
	24 Establecer relaciones y contactos profesionales con medios digitales	x		x		x	

DIMENSION 3: Trabajo en red y aprendizaje continuo		x		x		x	
25	Trabajar en procesos, tareas y objetivos compartidos con medios digitales	x		x		x	
26	Producir documentos colaborativos en línea	x		x		x	
27	Comunicarse, utilizando medios digitales, de forma eficaz y productiva con sus colaboradores	x		x		x	
28	Coordinarse y trabajar en equipo en entornos y con herramientas digitales	x		x		x	
29	Gestionar, usando medios digitales, de forma eficiente el tiempo y los recursos humanos asignados	x		x		x	
30	Desarrollar e implementar estrategias personales y organizacionales para el trabajo en red	x		x		x	
31	Colaborar en redes formales e informales compartiendo información y conocimientos	x		x		x	
32	Generar interacción y relaciones de calidad en entornos y comunidades en línea aprovechando la inteligencia social	x		x		x	
33	Gestionar su propia capacitación digital	x		x		x	
34	Emplear Internet para mantenerse actualizado respecto a su especialidad o campo de conocimiento	x		x		x	
35	Conocer y utilizar herramientas y recursos digitales para la buena gestión del conocimiento	x		x		x	
36	Participar en actividades de formación reglada o informal en línea	x		x		x	
37	Contribuir al aprendizaje entre iguales en entornos virtuales y comunidades de práctica	x		x		x	
38	Transferir su capacitación en entornos analógicos a los nuevos entornos y herramientas digitales	x		x		x	
39	Dar visibilidad a su capacitación profesional utilizando la red	x		x		x	
40	Establecer y mantener una red de contactos profesionales de valor en redes virtuales	x		x		x	

DIMENSION 4: Visión , Liderazgo en red y Orientación al cliente		x		x		x	
41	Conocer las principales claves y tendencias del fenómeno digital	x		x		x	
42	Comprender cómo pueden influir las nuevas lógicas digitales en la estrategia de su organización, usuarios y competidores	x		x		x	
43	Aplicar a su organización los beneficios de las lógicas digitales para la consecución de objetivos y eficiencia	x		x		x	
44	Manejar indicadores de reputación digital de su organización y su competencia	x		x		x	
45	Promover acciones concretas para promover la circulación de la información	x		x		x	
46	Tener una visión general de la información y el conocimiento necesario para lograr los objetivos estratégicos de su organización y generar acciones concretas para obtenerlo	x		x		x	
47	Fomentar, impulsar y facilitar la utilización de herramientas digitales en su equipo para la consecución de objetivos y resultados	x		x		x	
48	Promover y facilitar estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación de la información en su equipo	x		x		x	
49	Comunicarse con su equipo de forma efectiva a través de canales virtuales	x		x		x	
50	Promover el uso de herramientas digitales para mantener al equipo informado, asegurándose de que disponen de la información necesaria para realizar su trabajo	x		x		x	
51	Generar confianza y conseguir el compromiso de su equipo de forma no presencial	x		x		x	
52	Liderar de manera distribuida y virtualmente, escuchando y fomentando la participación en las decisiones del equipo.	x		x		x	
53	Comprender las interacciones en los grupos virtuales, gestionar los conflictos y fomentar la colaboración	x		x		x	
54	Monitorizar la actividad de sus principales clientes/usuarios en la Red	x		x		x	
55	Conocer el perfil de sus clientes y saber cómo se relacionan en la Red	x		x		x	
56	Utilizar la Red para conocer las necesidades actuales y potenciales de clientes y usuarios	x		x		x	
57	Establecer mecanismos para conversar digitalmente con sus clientes y usuarios	x		x		x	
58	Informarse y comunicarse de manera eficaz a través de medios digitales	x		x		x	
59	Considerar lo digital a la hora de aportar soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios	x		x		x	
60	Establecer mecanismos digitales de monitorización de la satisfacción de sus clientes y usuarios	x		x		x	

Variables	Dimensiones	Indicadores		Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Conceptual	o Categorías										
Desempeño laboral docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de Aprendizaje	1	Promueve el interés de los estudiantes en el proceso de aprendizaje	x		x		x		x	
		2	Involucras a tus estudiantes en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje	x		x		x		x	
		3	Favorecen la comprensión del sentido y utilidad de lo que se pretende.	x		x		x		x	
	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	Promueves efectivamente el razonamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
		5	Promueves efectivamente la creatividad en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
		6	Promueves efectivamente el pensamiento en las actividades de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		x	
	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a sus estudiantes y adecuar su enseñanza.	7	monitorea el trabajo de los estudiantes y sus avances durante la sesión de aprendizaje	x		x		x		x	
		8	Realiza retroalimentación de las actividades desarrolladas en la sesión de aprendizaje	x		x		x		x	
		9	Evalúa teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje identificadas	x		x		x		x	
	Propiciar un ambiente de respeto y proximidad.	10	Tratas de manera respetuosa y muestras consideración hacia la perspectiva de los estudiantes	x		x		x		x	
		11	Transmites cordialidad o calidez a los estudiantes durante tus sesiones de clase	x		x		x		x	
		12	Comprendes y muestras empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	x		x		x		x	
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	13	Emplean mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes	x		x		x		x	
		14	implementa mecanismos eficaces para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión	x		x		x		x	
		15	Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula, formativos, de control externo, de maltrato	x		x		x		x	

ANEXO 8 BASE DE DATOS

N	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	
1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	
2	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	
3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2	
4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
5	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	
6	1	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	1	
7	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	
8	4	4	4	2	2	3	2	2	1	1	4	1	4	3	1	3	2	1	4	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	
9	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
10	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	3	2	
11	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	
12	2	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	
13	1	3	1	3	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	
14	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	
15	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	
16	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	
17	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	
18	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	
19	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4

N	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM41	ITEM42	ITEM43	ITEM44	ITEM45	ITEM46	ITEM47	ITEM48	ITEM49	ITEM50	ITEM51	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	ITEM56	ITEM57	ITEM58	ITEM59	ITEM60	CD	
1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	4	178	
2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	4	1	1	2	2	3	3	4	2	1	3	1	2	1	3	1	4	2	2	3	2	132	
3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	3	189	
4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	250	
5	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2	3	182	
6	2	3	1	4	2	3	3	3	4	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	4	4	3	130
7	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	185	
8	4	2	1	3	2	1	2	2	2	4	1	1	3	2	2	1	3	1	4	2	1	2	1	2	4	1	4	2	4	2	135	
9	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	192	
10	2	3	3	1	2	2	1	3	3	4	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	123	
11	2	3	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	179
12	4	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	187	
13	2	1	1	3	2	3	3	3	4	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3	1	1	3	118
14	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	173
15	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	178	
16	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	256	
17	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	189
18	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	2	183	
19	2	4	3	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	173

N	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	DL
1	2	4	4	3	3	4	4	4	5	2	3	4	5	4	1	52
2	1	1	3	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	30
3	2	4	5	3	5	5	1	3	1	2	3	2	3	2	1	42
4	1	3	2	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	58
5	5	2	4	3	5	5	2	5	5	2	1	1	2	4	1	47
6	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	1	5	1	1	2	28
7	2	3	4	1	1	4	1	5	4	1	2	1	2	3	4	38
8	3	1	1	1	1	5	1	2	2	1	3	3	1	2	1	28
9	4	3	2	5	4	3	5	2	1	4	3	5	2	3	3	49
10	4	3	4	2	1	1	2	1	1	4	2	4	1	5	2	37
11	5	5	2	4	1	2	5	4	5	3	4	1	4	5	2	52
12	3	3	5	3	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	61
13	5	2	1	5	3	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	33
14	5	3	3	1	1	2	4	4	4	2	1	4	4	2	3	43
15	1	1	2	2	4	2	1	1	1	4	5	2	2	1	2	31
16	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	3	5	61
17	2	5	4	1	2	1	1	1	3	4	2	5	5	3	2	41
18	3	5	3	3	3	2	1	3	5	5	1	4	4	2	3	47
19	2	2	5	5	3	5	3	3	2	3	3	1	5	5	4	51

**ANEXO 9
AUTORIZACION**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCION MARELLO SCHOOL**

Yo Juan Marcial Aranguri Luján
identificado con DNI 17866622 en mi calidad de Director
del área de _____
de la empresa/institución I.E.P "Marello School"
con R.U.C N° 20603614004, ubicada en la ciudad de Tarayells

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Keithlen Birghit Iparraguirre Bracamonte con DNI: 71424161 y Lourdes Risco Amaya con DNI: 70607970 egresadas de la (x) Carrera profesional o () Programa de Postgrado de Administración para que utilice la información de la institución con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (x) Tesis

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

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



Firma y sello del Representante Legal **
DNI: 17866622

**Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

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

Kibracamontegro

Firma del estudiante
DNI: 71424161

Lourdes Risco Amaya

Firma del estudiante
DNI: 70607970