



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
LAMBAYEQUE. 2020-2021.**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Autor:

Bach. Pomares Marín, Karla Madeleine

ORCID ID: 0000-0002-2364-9895

Asesor:

MSc. Montenegro Ordoñez, Juan

ORCID ID: 0000-0002-7997-8735

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

Año 2021

Aprobación del jurado.

Tesis denominada “COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021.”,
por:

Pomares Marín, Karla Madeleine
Autora

MSc. Montenegro Ordoñez, Juan
Asesor

APROBADO POR:

Mg. Llacsá Vásquez Mercedes
Presidente

Mg. Cruz Ordinola, María Celinda
Secretaria

Mg. Sánchez Oliva, Juana Lisbeth
Vocal

Dedicatoria

*A mi padre, mi más grande consejero, de quien aprendí
que la perseverancia, la rectitud y la disciplina
son los pilares para el logro de objetivos.*

*A mi madre, por su gran amor, reflejado en la lucha
constante por su familia, por su apoyo y la motivación
que me brinda en cada paso que doy.*

*A mi esposo y a Renato, mi hijo, fuentes de amor y
fortaleza en este camino y quienes me demuestran su
incondicionalidad hasta en el más pequeño
de los detalles.*

Agradecimiento

*A mis hermanos, Melissa, Ronald y Percy,
por su apoyo y su afecto demostrados día a
día en el desarrollo de esta investigación.*

Resumen

La presente investigación que se titula “Competencia digital y Desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque. 2020-2021”, tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021. Presentó una metodología de tipo descriptiva correlacional, en base a un diseño transversal no experimental, teniendo una muestra de 11 docentes de la institución educativa de Lambayeque, a quienes se les aplicó una encuesta para la recolección de datos.

Los resultados evidenciaron que el 81.8% de los docentes utilizan estrategias de búsqueda para adquirir información digital, además que el 63.64% de los docentes evalúan contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase y el 45.5% participan en la difusión de información y comentarios en forma pública en redes sociales. Además, con respecto al desempeño laboral, el 81.8% de los docentes presenta dominio en sus asignaturas correspondientes y el 45.5% de los docentes participan de capacitaciones. Se determinó entonces, que existe una correlación entre variables de 0.89, que califica como altamente significativa, del cual se determina que, si la competencia digital se desarrolla adecuadamente, se reflejará en el desempeño laboral. En ese sentido, si los docentes hacen uso de sus competencias digitales, plasmándolas dentro de sus sesiones de clases, se obtendrán mejores resultados en cuanto a su desempeño. Se concluye, que en la institución educativa de Lambayeque presenta un alto nivel de competencia digital y desempeño laboral, lo cual se refleja en la alta correlación entre ambas variables.

Palabras clave. Competencia Digital, Desempeño Laboral, docentes, motivación.

Abstract

Hereby, I am pleased to present the research whose name is “Digital competence and job performance of teachers at an educational institution in Lambayeque. 2020-2021”. It aimed to determine if there is a relationship between digital competence and job performance of the teachers of an Educational Institution in Lambayeque. 2020-2021. It presented a correlational descriptive methodology, based on a non-experimental cross-sectional design, having a sample of 11 teachers from the educational institution of Lambayeque, to whom a survey was applied to collect data.

The results stated 81.8% of teachers use search strategies to acquire digital information, in addition that 63.64% of teachers evaluate digital content to develop their class sessions and 45.5% participate in the dissemination of information and comments in the form public on social networks. In addition, with respect to job performance, 81.8% of the teachers present mastery in their corresponding subjects and 45.5% of the teachers participate in training. It was then determined that there is a correlation between variables of 0.89, which qualifies as highly significant, from which it is determined that, if digital competence is developed properly, it will be reflected in job performance. In that sense, if teachers make use of their digital skills, translating them into their class sessions, better results will be obtained in terms of their performance. It is concluded that the Lambayeque educational institution presents a high level of digital competence and job performance, which is reflected in the high correlation between both variables.

Keywords. Digital Competence, Job Performance, teachers, motivation.

INDICE

Aprobación del jurado.	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1. Competencia Digital	20
1.3.2. Desempeño laboral	24
1.4. Formulación del problema.	31
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	31
1.6. Hipótesis.	32
1.7. Objetivos.....	32
1.7.1. Objetivo general.	32
1.7.2. Objetivos específicos.....	32
II. MATERIAL Y MÉTODOS	32
2.1. Tipo y diseño de investigación.	32
2.1.1. Tipo de investigación.....	32
2.1.2. Diseño de investigación.....	33
2.2. Variables, Operacionalización.	33
2.2.1. Variables.....	33
2.2.2. Operacionalización	34
2.3. Población y muestra.....	41
2.3.1. Población	41
2.3.2. Muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	41
2.5. Procedimiento de análisis de datos.	42
2.6. Criterios éticos.	42

2.7. Criterios de rigor científico.....	43
III. RESULTADOS	44
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	44
3.2. Discusión de resultados.	81
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
4.1. Conclusiones.....	85
4.2. Recomendaciones.	86
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS	90
ANEXO 1: Resolución de aprobación del título de investigación	91
ANEXO 2: Permiso para la recolección de datos.....	93
ANEXO 3: Formatos de instrumento de recolección de datos.....	94
ANEXO 4: Planilla de Juicio de Expertos.....	97
ANEXO 5: Consentimiento informado.	135
ANEXO 6: Carta de presentación de la Universidad	137
ANEXO 7: Constancia de llenado de formulario enviado por los docentes	138

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Competencial Digital	34
Tabla 2 Desempeño laboral Desempeño laboral	37
Tabla 3 Confiabilidad de variables	42
Tabla 4 Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor... 44	
Tabla 5 Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para la preparación de su material.....	45
Tabla 6 Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.....	46
Tabla 7 Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.	47
Tabla 8 Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere.	48
Tabla 9 Conoce como poder recuperar información digital.	49
Tabla 10 Dispone de una cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.....	50
Tabla 11 Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.....	51
Tabla 12 Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.	52
Tabla 13 Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.	53
Tabla 14 Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.....	54
Tabla 15 Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.....	55
Tabla 16 Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.	56
Tabla 17 Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.	57
Tabla 18 Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.	58
Tabla 19 Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase utilizando material digital.....	59
Tabla 20 Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.	60
Tabla 21 Respeta el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información.	61
Tabla 22 Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.....	62
Tabla 23 Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.	63
Tabla 24 Monitorea el avance de las sesiones de clase y proporciona la retroalimentación.	64
Tabla 25 Realiza publicaciones de artículos, libros, monografías u otros, relacionados a su labor como docente.....	65
Tabla 26 Participa de capacitaciones otorgados y/o financiados por la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.	66
Tabla 27 Ejecuta proyectos de investigación como aporte adicional dentro de la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.	67
Tabla 28 Implementa mecanismos que motiven el respeto para con sus estudiantes y colegas.	68
Tabla 29 Participa en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente cuyo financiamiento es asumido por usted.....	69
Tabla 30 Participa en eventos de capacitación relacionados al uso de herramientas digitales.	70

Tabla 31 Comprueba en función a las capacitaciones recibidas que el desarrollo de sus sesiones de clase son adecuadas para el nivel educativo al que se dirige.	71
Tabla 32 Promueve usted situaciones donde los estudiantes puedan desarrollar sus argumentos y/o pensamiento crítico.	72
Tabla 33 Dentro de sus actividades incluye la ampliación y refuerzo de las mismas.	73
Tabla 34 Evalúa los puntajes obtenidos por cada estudiante para la toma de decisiones....	74
Tabla 35 Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.....	75
Tabla 36 Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.....	76
Tabla 37 Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.....	77
Tabla 38 Tiene un horario en el que se encuentra detallado las diferentes actividades que realiza en la docencia.....	78
Tabla 39 Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.....	79
Tabla 40	80

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor. .	44
Figura 2 Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para la preparación de su material.....	45
Figura 3 Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente	46
Figura 4 Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.....	47
Figura 5 Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere.....	48
Figura 6 Conoce como poder recuperar información digital.....	49
Figura 7 Dispone de una cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.....	50
Figura 8 Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.	51
Figura 9 Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.....	52
Figura 10 Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.	53
Figura 11 Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.	54
Figura 12 Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.	55
Figura 13 Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.	56
Figura 14 Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.	57
Figura 15 Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.	58
Figura 16 Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase	59
Figura 17 Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.	60
Figura 18 Respeta el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información.	61
Figura 19 Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.	62
Figura 20 Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.	63
Figura 21 Monitorea el avance de las sesiones de clase y proporciona la retroalimentación.	64
Figura 22 Realiza publicaciones de artículos, libros, monografías u otros, relacionados a su labor como docente.	65
Figura 23 Participa de capacitaciones otorgados y/o financiados por la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.....	66
Figura 24 Ejecuta proyectos de investigación como aporte adicional dentro de la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.....	67
Figura 25 Implementa mecanismos que motiven el respeto para con sus estudiantes y colegas.....	68
Figura 26 Participa en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente cuyo financiamiento es asumido por usted.	69
Figura 27 Participa en eventos de capacitación relacionados al uso de herramientas digitales.	70
Figura 28 Comprueba en función a las capacitaciones recibidas que el desarrollo de sus sesiones de clase son adecuadas para el nivel educativo al que se dirige.	71

Figura 29 Promueve usted situaciones donde los estudiantes puedan desarrollar sus argumentos y/o pensamiento crítico.....	72
Figura 30 Dentro de sus actividades incluye la ampliación y refuerzo de las mismas.....	73
Figura 31 Evalúa los puntajes obtenidos por cada estudiante para la toma de decisiones. .	74
Figura 32 Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.	75
Figura 33 Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.....	76
Figura 34 Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.....	77
Figura 35 Tiene un horario en el que se encuentra detallado las diferentes actividades que realiza en la docencia.	78
Figura 36 Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.....	79

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

A nivel internacional

Leire (2016) En su publicación titulada “Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo”, señala que en la actualidad países como China, Finlandia y Chile han establecido evaluaciones anuales para medir el desempeño de sus docentes como un término obligatorio. China cuenta con un sistema complejo de evaluación docente desde el 2005, la cual se desarrolla en el mismo lugar de estudios y tiene un proceso bastante complejo. En el caso de Finlandia, su proceso es mucho más informal siendo que este se realiza a través de una entrevista entre docente y director. Pero, ¿qué indica esto en relación a la evaluación?, que grandes países considerados con la mejor educación a nivel mundial incluyen evaluación a sus docentes en forma periódica para poder medir su rendimiento.

Vanguardia MX (2018) en la publicación titulada “Miles de maestros no harán la evaluación al desempeño docente en noviembre”, se debate la idea de cómo mejorar la educación si no se tiene un sistema educativo de calidad, y docentes lo suficientemente capacitados y preparados para hacer frente a los cambios constantes en el mundo ante el desarrollo de nuevas tecnologías y avance. Una de las opciones que surge es la ejecución de evaluaciones para medir el desempeño docente. Pero, ¿qué pasa cuando los docentes en ocasiones se rehúsan a participar de estas evaluaciones? En México, ante el planteamiento de la evaluación docente para medir el desempeño, los docentes han levantado su voz de protesta en desacuerdo a dicha evaluación, generando dificultad ante lo que podría ser una adecuada opción de mejorar la calidad y lograr que la educación evolucione con miras a competir con los países que ahora cuentan con un nivel de educación elevado.

UNESCO (2018), en la publicación titulada “¿Qué determina el buen desempeño docente?”, se señala que los sistemas educativos en países cuya educación se encuentra en niveles bajos debe tener una mejora. Los estudiantes no desarrollan las capacidades exigidas por un mercado globalizado y en constantes cambios por los avances tecnológicos. Según la UNESCO, hay tres factores importantes para que la educación mejore desde la vista de la enseñanza impartida por el docente, el primero, indica que todo docente debe estar capacitado para formar cualidades que le permitan desarrollar su actividad en el campo que desee; segundo, la evaluación docente para medir el desempeño es primordial para conocer en qué nivel se encuentran los docentes, países considerados con la mejor educación tienen establecido como norma, evaluaciones periódicas que les permite

conocer el nivel de su educación y como ir mejorando; y tercero, la correcta remuneración. China paga a sus docentes por encima de promedio, si bien es cierto no es un factor determinante, es un influyente.

Mouzo (2019), en la publicación titulada “Cataluña rechaza a uno de cada tres aspirantes a maestro por bajo nivel”, se menciona que la falta de preparación en los docentes hace que los alumnos no se sientan satisfechos con el desempeño de los mismos, deficiencias que han sido notadas y puestas sobre la mesa para una adecuada evaluación y corrección. En Cataluña, España, en el año 2017, se implantó una serie de evaluaciones complementarias para quienes quieran ser docentes de primaria, con esta nueva normativa entre el 30% y 40% de los aspirantes queda fuera de la posibilidad de seguir con su formación debido a que no cumplen con las pruebas de conocimiento específico que solicitan, siendo las competencias matemáticas y comprensión lectora, lo que evidencia las deficiencias que aún existen en la educación.

Durán (2015), en la publicación titulada “El INEE amplía el plazo para las etapas I y II de Evaluación del Desempeño”, se establece que el desempeño docente influye mucho en la formación del alumno, siendo el educador quien debe impartir conocimientos para el desarrollo de habilidades; pero las deficiencias educativas en muchos países aún es bastante elevada, lo que ocasiona que los alumnos no puedan formar sus capacidades y desarrollar habilidades lo suficientemente buenas para su vida. En México, el INEE decidió ampliar el plazo para la evaluación docente debido a la colaboración que hubo en la primera convocatoria, si se logra tomar conciencia de las necesidades que tiene el alumno de ser educado con la mejor preparación que exista, no sólo bajo un sistema educativo estricto sino también con la calidad de docentes que les den el soporte para alcanzar todo lo que se propongan, se estará dando un gran paso en el desarrollo.

A nivel nacional

MINEDU (2015), en la publicación titulada “Mas del 99% de profesores de inicial aprobó evaluación de desempeño docente”, se define que para que la educación mejore sus niveles de calidad en el Perú, es necesario trabajar desde las edades más tempranas como son inicial y primaria, que son las bases de la educación en los niños. Nuestro país tiene una educación de baja calidad y con ello se lucen las deficiencias en los alumnos cuando llegan a etapas superiores; por ello la necesidad de implantar el mecanismo de control a través de los exámenes de desempeño es una gran opción. MINEDU realizó la evaluación de desempeño docente a maestros de educación inicial y se pudo obtener que el

99% de los evaluados aprobó satisfactoriamente, siendo un indicador bueno para nuestro país.

MINEDU (2019), en la publicación titulada “Docentes del nivel inicial muestran que su desempeño es el adecuado para lograr el aprendizaje de sus estudiantes”, se argumenta sobre cómo se puede llegar a conocer el grado de conocimientos de los docentes, y sobre si sus capacidades actuales se encuentran acorde con lo que necesita el alumno para desarrollar sus capacidades. Los alumnos cuando llegan a etapas escolares de nivel secundario o superior, presentan dificultades en diversas áreas como comprensión, investigación, redacción, etc.; haciendo notar que su formación no ha sido adecuada. Pero estas deficiencias no solo vienen de la primaria, sino que muchas veces en las posteriores etapas se fortalecen al no tener una adecuada enseñanza. La realización de las evaluaciones de desempeño permite precisamente, conocer el nivel en el que se encuentra el educador y qué acciones se deben ejecutar para complementar sus conocimientos incrementando la calidad educativa.

En la publicación titulada “Evaluación del desempeño docente” del año 2018, se comenta que el país afronta un gran problema en la calidad educativa y las políticas, así como también, los planteamientos tienen muchas deficiencias, en especial en las escuelas públicas, que repercute luego cuando los estudiantes cursan niveles superiores, creando conflicto entre los alumnos al sentir que no reciben la calidad que necesitan para formarse y enfrentar al mundo generando insatisfacción. El Ministerio de Educación implementó la evaluación de desempeño docente que en sus inicios generó mucha controversia por la renuencia de los docentes a rendirla, sin embargo, un gran porcentaje que si rindió la evaluación alcanzó porcentajes aceptables que permitieron pasar la evaluación. Esta prueba busca conocer el nivel en el que se encuentra el docente y poder definir los puntos flojos para capacitar y contribuir con la mejora de la educación.

En la publicación titulada “El ABC del desempeño docente”, se comunica que la mala calidad educativa conlleva a que los alumnos sientan que no se les brinda lo necesario para alcanzar sus metas y competir en el mercado, ocasionando que se encuentren disconformes con el servicio que las casas de estudio les brindan. La adecuada preparación de un docente es importante por esta misma razón, ya que son el primer contacto que imparte conocimientos después de la familia, y son quienes los forman profesionalmente para enfrentar la vida laboral. Es importante que las universidades y colegios realicen evaluaciones constantes a sus docentes que les permita conocer el nivel de desempeño que

poseen y afianzar con capacitaciones los puntos que puedan estar en niveles bajos para que complementen sus conocimientos y mejoren su trabajo.

A nivel local

Actualmente los docentes, ante el desarrollo de su ejercicio de educación deben poseer competencias y recursos esenciales en el uso de las TIC. Es importante, que dentro de este mundo digital en el que nos encontramos inmersos, en el ámbito educacional, se creen nuevas tácticas para su metodología, por lo que los docentes deben estar capacitándose en el uso de estas nuevas herramientas, desarrollando a su vez sus competencias. Se indica que, ante el uso de las diferentes herramientas en el mundo digital, se están creando espacios de comunicación con el propósito de desarrollar las habilidades y actitudes de alfabetización tecnológica. Asimismo, en la región Lambayeque, las instituciones públicas vienen apoyando a los docentes a desarrollar sus habilidades en base al uso de las herramientas digitales, sin embargo, existe aún una brecha significativa que afecta al desempeño de los docentes dentro de sus actividades educativas.

En tal sentido, dentro de una Institución Educativa de Lambayeque, se determinó la problemática de que los docentes desconocen en su gran mayoría el uso de las herramientas digitales para sus actividades educativas, afectando significativamente al desempeño laboral, por lo que se consideró determinar la relación que existe entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes, por lo que dentro de la investigación se pretende identificar el nivel de desempeño de los docentes, y de esta forma poder establecer tácticas estratégicas que permitan optimizar las capacidades y habilidades de los docentes frente a las competencias digitales.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional

En México, Bustos y López (2017), en su estudio “La competencia digital en docentes de preparatoria como medio para la innovación educativa”, tuvo como objetivo, evaluar el desempeño de los colaboradores del centro educativo. El estudio es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo no experimental, adquiriendo una muestra a los docentes del colegio, con quienes se aplicó una encuesta para recabar datos en los que se evidenció que la aplicación de un plan de competencia digital dentro del colegio permite incrementar el rendimiento y desarrollo profesional, del cual permite crear, informar y deferir el material virtual en las plataformas de aprendizaje. Se llega a la conclusión, que la

aplicación de las TIC permite mejorar la cotidianidad, y herramientas de comunicación en línea.

En España, Fernández (2016), en su investigación titulada “Los docentes de la generación Z y sus competencias digitales. Madrid. España”, tuvo como finalidad analizar el nivel de competencias en TIC de los docentes. Además, presentan una metodología de tipo descriptivo con un diseño no experimental, asimismo se hizo uso de una encuesta para la evaluación de sus cualidades a una muestra de 1433 docentes. Los resultados evidenciaron en los docentes del colegio, un bajo nivel en cuanto a sus aptitudes tecnológicas, por lo cual se considera capacitar a sus docentes en el uso de las nuevas TIC para el desarrollo del aprendizaje. Se concluye, que los educadores de edad mayor tienen buena experiencia docente, sin embargo, los jóvenes que comprenden las edades de 25 y 35 años, poseen un mejor manejo en las herramientas de las TIC.

En México, Garay (2015), en su tesis “Las competencias digitales del docente universitario: caso Lic. en educación de la FA.CI.CO”, tuvo como finalidad, analizar el nivel de competencia digital que presentan los educadores desde la perspectiva de los estudiantes. Metodológicamente, presentó un estudio de tipo descriptivo, con un diseño correlacional. Se concluyó, que la relación de competencia digital y TICs son directamente proporcionales, así como plantea en su investigación, los beneficios de las TICs para la calidad educativa.

En México, Raygoza (2017), en su tesis titulada “Competencias digitales de los docentes en educación media superior: situación actual y posibilidades de desarrollo”, tuvo como objetivo general, analizar los diversos tipos de competencias digitales que poseen los profesores de una institución educativa. Asimismo, presentó una metodología cualitativa con un diseño no experimental, contando con una muestra de 36 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario compuesto por 27 ítems. Los resultados evidenciaron falta de conocimientos digitales por parte de los docentes, los cuales se encontraban en grado medio superior. Se pudo notar además que requerían de una capacitación y concientización del uso e importancia de las TIC. El autor concluyó en la importancia que cuenta la digitalización dentro de las metodologías de enseñanza, por lo cual el colegio deberá capacitar a sus docentes en temas sobre las competencias digitales.

González (2017), en su estudio realizado sobre “Análisis y evaluación de la competencia digital en la formación inicial del profesorado como elemento clave de mejora de la calidad educativa”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de competencia digital hacia la formación del docente. Metodológicamente, el estudio es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, contando con una muestra de 27

docentes universitarios, a quienes se les aplicó un cuestionario para la recopilación de datos. Se concluyó que los docentes universitarios necesitan brindar más formación en pedagogía TIC a sus materias a partir de la experiencia práctica de otros docentes.

A nivel nacional

En Lima, Espino (2018) en su tesis sobre “Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula” teniendo como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio. Metodológicamente presento una investigación de tipo descriptivo con diseño no experimental transversal, observacional, teniendo una muestra de 165 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento para la recolección de datos. Se evidenció que el desempeño laboral en sus docentes se encuentra en un buen nivel, debido a que los docentes realizan una buena planificación al momento de realizar sus sesiones de clases y además que hacen un adecuado uso de recursos virtuales para el aporte en su metodología.

En Lima, Ingaruca (2020) en el estudio sobre “Uso de TICS y competencia digital docente en la Institución Educativa Felipe Huamán Poma de Ayala - Chosica, 2019”, teniendo el objetivo principal, determinar la relación entre las dos variables de investigación. Además, según su metodología, se trata de un método cuantitativo transversal con relevancia y diseño no experimental, que incluye una muestra de 80 docentes que han aceptado el cuestionario. Se mostró mediante los resultados aplicados que existe una correlación positiva entre el uso de las TIC y las variables de capacidad digital. Requiere una relación positiva y regular entre las entidades técnicas de los docentes y sus capacidades digitales. Se concluye que existe una correlación positiva entre las dos variables de investigación.

En Lima, Quiroz (2019) en su estudio sobre “Competencias digitales de los docentes en las I.E. UGEL 02-Lima, 2018”, tuvo como objetivo establecer el nivel de habilidad digital del docente. Metodológicamente, es una muestra descriptiva de diseño no experimental, que incluye a 107 docentes de primaria y secundaria. En general, se determinó que el nivel de las competencias digitales de los docentes se encuentra en un nivel medio.

En Lima, Ruiz (2020), en su estudio planteado sobre la competencia digital y desempeño docente en una institución educativa, teniendo como principal objetivo determinar la relación entre la competencia digital y el desempeño docente de dicha institución. Con respecto a su metodológica, este se considera de tipo aplicativo, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional; teniendo una muestra conformada por 33 docentes. De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que las competencias digitales

presentan una relación directa con el desempeño docente. En conclusión, la competencia digital presenta una relación significativa con el desempeño docente.

En Lima, Benites (2019) en su estudio planteado “Competencia digital de los docentes del colegio El buen Pastor, Los Olivos 2018”, tuvo como objetivo principal, determinar el nivel de las competencias digitales de los docentes en la institución educativa. Su metodología se basó en tipo descriptivo con un diseño no experimental, teniendo una muestra de 161 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario para la recolección de datos. Los resultados mostraron los docentes se encuentran en un nivel intermedio de la competencia digitales. Por lo que se concluye, que el 50.3% de los docentes presenta un nivel avanzado en base a sus competencias digitales, mientras que un 4.9% manejan un nivel básico, considerándose un considerable nivel de dicha competencia.

En Trujillo, Barros (2018) en “Estrategias en Tecnologías de Información y Comunicación en la Competencia Digital Docente, La Esperanza 2017”, explicó cómo determinar en qué medida las tecnologías de la información y la comunicación tienen un impacto en el desarrollo de la competencia técnica de los docentes de su institución, que es su objetivo. Se realizó un estudio de tipo cuasi-experimental de diseño experimental con instituciones educativas de la zona La Esperanza de Trujillo, del cual se extrajeron muestras de 100 docentes y se dividieron en grupos de control y experimentales. Esta elección tiene un criterio de probabilidad deliberado, y se puede deducir que después de la implementación de un curso de formación sobre estrategias técnicas en comunicación e información, que tiene un efecto beneficioso sobre las habilidades digitales del docente.

A nivel local

Carrasco (2018) con la tesis “Modelo de cultura - digital para la enseñanza - aprendizaje colaborativo en educación básica regular- Lambayeque”, tuvo como objetivo establecer un diseño basado en un modelo sobre cultura digital que fortalezca las actividades de aprendizaje teniendo como referencia a David W. Johnson - Roger T. Johnson y Edythe J. Holubec. La investigación es descriptiva transversal. Se trabajó con una muestra de 389 estudiantes y 36 docentes (ambos niveles) de Educación Básica regular. Se evidenció que la educación que centraliza la cultura digital, permite el desarrollo y fortaleza de las competencias, integrando nuevas estrategias, que sumen y aseguren la calidad en la enseñanza – aprendizaje con significatividad.

Seminario (2017) su investigación enfocada “Programa de Capacitación en herramientas virtuales para el desarrollo de las capacidades TIC en estudiantes de la

especialidad de Educación Inicial”, desarrolló un programa de capacitación sobre el uso de herramientas digitales. El objetivo general del estudio es aplicar el programa de capacitación a los estudiantes, mejorando así su comprensión del uso de estas herramientas. El estudio utilizó métodos de descripción proposicional y diseño pre-experimental para realizar una encuesta cuestionario sobre muestras obtenidas de instituciones educativas, encontrando información relevante en la encuesta para mejorar su desempeño. Estos resultados muestran que, durante su formación, si utilizan herramientas digitales, el aprendizaje será más fluido y útil.

(López C. , 2018), En su investigación “Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) por parte de enfermeros docentes de la Región de Lambayeque”, Su propósito es describir el uso de las TIC entre estos profesionales. Sus métodos son descriptivos, enfocados a la obtención de resultados cuantitativos y tienen un diseño no experimental. El grupo de profesores que participaron en el estudio estuvo formado por 189 profesores de enfermería. Se les pidió que participaran en una encuesta, que mostró que el 58% de los docentes no utilizaban plenamente las TIC. Esto demuestra que necesitan recibir una orientación especial sobre el manejo y uso de instrumentos de enseñanza digitales, a fin de mejorar su desempeño como docente.

(Briceño, 2016) Realizó una investigación “Programa “docente 2.0” para el desarrollo de las competencias digitales de los docentes, Chiclayo – Perú”. El propósito del estudio fue determinar su influencia en el desarrollo del nivel de competencias digitales de los docentes. Cabe señalar que los métodos utilizados en la investigación son métodos cuantitativos y diseños cuasi-experimentales. Finalmente, luego de analizar los resultados, se concluye que la adopción del plan de enseñanza 2.0 tiene un impacto directo en el desarrollo de la capacidad digital.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Competencia Digital

Definición de competencias

El MINEDU cita en el MBDD (2019) “las competencias son habilidades y cualidades que se le proporcionan al sujeto que actúa para resolver problemas determinados” (p.27)

Callejas y Salido (2016) define que las competencias se encuentran compuestas por características personales, que se ven reflejadas en el trabajo realizado, además se considera como la capacidad de desarrollar las habilidades de la persona en relación al

desempeño laboral frente a las actividades que se presente tanto en situaciones como en problemas.

Asimismo, de acuerdo a Hernández e Iglesias (2020), indica que las competencias se consideran el conjunto de comportamientos que son adquiridos o relacionados frente al desarrollo exitoso de un puesto en el trabajo.

Por lo tanto, se indica que las competencias son el conjunto de características o cualidades que pertenece a una persona frente al desenvolvimiento expuesto por el desempeño laboral, del cual se debe efectuar de manera eficiente.

Definición de competencia digital

UNESCO (2018) señala que la competencia digital se encuentra vinculada con el uso de dispositivos tecnológicos, que permiten establecer otro tipo de comunicación y sistematiza la información, generando contenidos digitales. Además, este permite solucionar dificultades que aparecen en el proceso comunicativo, ya que permite que las personas tengan una mayor interacción con su entorno.

Del mismo modo, Callejas y Salido (2016) indican que la competencia digital cuenta con el manejo de las tecnologías de la sociedad de la información, que son utilizadas para la jornada laboral, tiempo libre y en los procesos comunicativos. Asimismo, se apoyan en las habilidades TIC básicas, contando con 6 factores importantes en el proceso de comunicación, como recuperar, evaluar, almacenar producir, presentar e intercambiar información a través de Internet.

Importancia de la competencia digital

Indican la importancia de la competencia digital actualmente en los procesos comunicativos, puesto a las diferentes formas de interacción que se presenta en este mundo globalizado, del cual es prescindible la ejecución de las innovadoras tecnologías para el acceso de información. Asimismo, se indica que, ante la necesidad de generar nuevas aptitudes, se adaptan al impacto surgido por la innovación tecnológica sobre la actividad económica frente al impacto en el ámbito profesional. (Román, 2018)

De igual modo, al mencionar las competencias digitales, estas permiten desarrollar las habilidades y capacidades de la persona, relacionado a un contexto determinado, asimismo este permite potenciar las aptitudes de las peruanas por medio del uso de estrategias innovadoras.

En el ámbito educativo, las aptitudes digitales se han vuelto el factor esencial para las metodologías aplicadas por los docentes, de esta forma permite optimizar sus tácticas educativas a los estudiantes haciendo uso de las TIC, generando un mayor nivel de

concentración en el estudiante para la comprensión de información, además que permite generar contenido digital para la sistematización de temas, creando un mejor método de enseñanza con resultados efectivos. (Ottestad y Kelentrić, 2015)

Competencia digital en docentes

Con respecto al ámbito académico, la competencia digital posee un panorama diferente, según lo manifestado por Marza y Cruz (2018), lo definen como un instrumento o factor de utilidad de mayor frecuencia frente al desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades ejercidas por el docente, en el momento de expresar y transferir sus conocimientos en el entorno, provocando un ambiente innovador.

Del mismo modo, ante el manejo de las TIC frente a los procesos de aprendizaje, se posee ventajas, que han permitido establecer mejores alternativas de solución frente a la problemática sobre el bajo nivel de motivación que existe entre los alumnos entre aulas. En tal sentido, se es necesario establecer nuevas metodologías que permitan mejorar la funcionalidad del docente ante la creación de contenido digital para la comprensión de información en sus alumnos. Además, la rentabilidad que se ejerce mediante el uso de las TIC depende mucho de cómo se utilizan en ambas partes, es decir, tanto para el docente como para el alumnado. (Álvarez, Núñez, y Rodríguez, 2017)

Actualmente, los docentes poseen una necesidad de utilizar herramientas tecnológicas para abarcar sus clases, debido a que nos encontramos en una era distinta, donde las plataformas digitales son un medio accesible y práctico para la comprensión de ciertos contenidos, además que se ha comprobado una mayor atención del estudiante cuando se hace uso de las piezas digitales. De tal manera, es importante que el docente esté capacitado en las nuevas plataformas utilizadas para el aprendizaje del estudiante, y no solo basarse en las habilidades haciendo uso de las TIC.

Categorías de competencias digitales

De acuerdo a lo expuesto por Chávez (2018) señala que, dentro de las competencias digitales, este se desarrolla bajo tres categorías, las cuales se dividen de esta manera:

Competencias instrumentales: Referente al aprovechamiento de herramientas creativas para manejo y procesamiento de información, que se encuentran en internet. Se trata de programas que están al alcance de todos. Aprender y aprovechar su uso le dan un aire creativo, novedoso y más interesante a la educación. Páginas referenciales en internet permiten alcanzar este objetivo. (Chávez, 2018)

Competencias profesionales: Se trata de software de gestión académica, donde los docentes pueden crear contenido educativo compartirlo con sus estudiantes y realizar seguimiento a los logros en su nivel de formación. Esta herramienta además permite que se expandan los conocimientos entre profesionales, globalizándolos, participando de proyectos con otras instituciones educativas realizando intercambio de habilidades y conocimientos entre docentes.

Competencias didáctico-metodológicas: Aquí seleccionamos una serie de programas informáticos que tienen acceso en línea o en cualquier otra plataforma de acceso masivo y fácil. Está avocada a la creación de estas plataformas para la programación y aprendizaje donde puedan familiarizarse con estas técnicas informáticas y lleguen a integrar las TIC dentro de su metodología educativa en el aula. El uso de la tecnología juega el papel facilitador de la comunicación, expresión e introductoria de las TIC al plan de estudio de los estudiantes. (Chávez, 2018)

Dimensiones de Competencia digital

Domínguez y Bobkina (2018) hace referencia al desarrollo de tres dimensiones que los docentes aplican en las competencias digitales, las cuales se involucran en el contacto con los docentes y las aplicaciones tecnológicas.

1. Información y alfabetización informacional: Se desarrolla en la identificación, localización y almacén de la información digital, de cual se realizará la evaluación de esta para la relevancia de las tareas establecidas por los docentes. Además, señala que ante esta dimensión se derivan ciertas áreas, las cuales se encuentran compuestas por la navegación, búsqueda y filtrado de información.

2. Comunicación y colaboración, se indica que este se desarrolla bajo el entorno digital, del cual comparte los recursos mediante las herramientas en línea, por lo que permite conectar y colaborar con otras herramientas digitales, que permitirán interactuar y participar en las comunidades y redes. En ese sentido, Domínguez y Bobkina (2018), indica las siguientes competencias, las cuales son: Comunicación interactiva a través de herramientas digitales, exponer estudios y cualquier información por medios digitales, participación frente a la comunidad virtualmente y la gestión de cultura digital.

3. Creación de contenidos digitales: se considera la actividad en donde se crea y edita los contenidos digitales, teniendo en cuenta la integración de conocimientos y contenidos previos, asimismo, se fundamenta en el desarrollo de producciones artísticas a través de contenido de multimedia mediante programación informática. Con respecto a las

competencias expuestas en esta área se fundamenta mediante la evolución de contenidos digitales, integración y reelaboración de contenidos digitales. (Domínguez y Bobkina, 2018)

1.3.2. Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

Es el comportamiento demostrado bajo condición cuando se ocupa un puesto de trabajo. Estas condicionales tienen un valor en su percepción sobre el esfuerzo realizado o en base a la recompensa. (Alles, 2019)

En resumidas cuentas es una descripción general de cómo desarrolla su trabajo cuando ocupa un cargo y cómo podría desarrollarlo más adelante.

La definición del excelente o deficiente desempeño laboral, el cual determinará el un grado de valor del trabajador en la empresa, se expresará en los resultados que arrojen los métodos adecuados. Estos métodos se encargarán de describir los méritos, avances y eficiencia en sus respectivas funciones.

García (2018) precisa como desempeño laboral a las acciones de los colaboradores, que tienen un valor importante para alcanzar los objetivos organizacionales de una empresa. Estas acciones pueden ser percibidas y medidas de acuerdo al cargo que ocupa el colaborador, y determinar su grado de contribución para con la empresa.

Rodríguez y García (2018) recalca que la administración de este desempeño en el colaborador, asegura el correcto y progresivo desempeño del mismo en una organización que da resultados. La cultura organizacional y su lineamiento en la institución serán la clave para lograrlo. La teoría, establece un régimen sanciones así como de premios los cuales están orientados a sumar esfuerzos por el cumplimiento de las metas de la empresa.

Metas del desempeño laboral

Alles (2019), afirma que la razón para evaluar el desempeño laboral es descubrir posibles dificultades en el control de sus trabajadores, encontrar las verdaderas barreras por las que un trabajador no puede integrarse con la idea institucional o de su cargo. Conocer las inconformidades entre la empresa y el empleado será otra de las razones funcionales de esta evaluación, pudiendo detectar incluso el subempleo de personal con más capacidad que el requerido para el cargo, y conocer las dificultades que existen para que el trabajador esté motivado.

Silva (2018) indica que la medición del desempeño del colaborador es importante en la toma de decisiones a nivel de gerencia para la alza de salarios, promocionar incentivos o desarrollar un plan que influya sobre la mejora del desempeño actual, así como

para establecer herramientas que impulsen sus cualidades profesionales, reteniendo y aprovechando a la vez su talento.

Cravino (2020) recalca que medir el desempeño del trabajador ayudará a conocer las cualidades que tienen más peso en cada colaborador; y permiten señalar las acciones a seguir tanto por la empresa como por el empleado, en pro de aumentar la productividad laboral.

Responsabilidad de la evaluación del desempeño laboral

Alles (2019), Señala como responsables de la medición del desempeño laboral a 5 agentes importantes en la empresa: El gerente, el individuo, el equipo de trabajo, el área de recursos humanos o una comisión especializada.

- *El gerente:* Se refiere a que el gerente de línea es quien tiene atribuciones sobre la medición del desempeño de sus trabajadores y del suyo, dicha evaluación la realizará con el apoyo del área que representa o administra individuos; quienes ya poseen una metodología para dicha evaluación. (Alles, 2019)

- *La propia persona:* Argumenta que una empresa justa deja que sea el mismo colaborador quien impulse su rendimiento en la empresa y se autoevalúe como parte de ese impulso, para ello se le entregan los indicadores de eficiencia y productividad al mismo colaborador quien los gestionará. (Alles, 2019)

- *El individuo y el gerente:* Se trata de un plan fundamentado el cual se ejecutará en conjunto y previo consenso entre el jefe y el colaborador, el cual se desarrollará en base al cumplimiento de objetivos; para finalmente evaluar el desempeño de sus puestos. (Alles, 2019)

- *El equipo de trabajo:* Señala que son los equipos de trabajo quienes definen sus objetivos y metas y ellos mismos quienes realizarán la evaluación del rendimiento de cada integrante de sus equipos en base a los logros. (Alles, 2019)

- *El área de recursos humanos:* Argumenta que es responsable de la evaluación el área de recursos humanos. Para ello cada área de la empresa le brindará información relevante de sus trabajadores a cargo y será recursos humanos quien administre la información de manera prudente y eficiente y así obtener la información que necesitan. En base al resultado se elaborarán informes o programas de acción, para ser ejecutados junto a la gerencia involucrada en conjunto. Esto generalmente ocurre en las empresas más tradicionales. (Alles, 2019)

- *La comisión de evaluación:* Refiere que la medición del desempeño laboral, se realiza de forma colectiva por personas en condición perenne o pasajera en la empresa. Estas

personas pertenecen a diferentes áreas. Los miembros perennes pertenecen al área de recursos humanos quienes además son los conocedores de la medición del desempeño. Mientras que los miembros pasajeros serán los líderes de cada área evaluada. (Alles, 2019)

Objetivos de desempeño laboral

Dhanam (2018), Señala que la evaluación hecha por el área de recursos humanos, tenía dos propósitos en particular:

Explicar el salario del colaborador al jefe inmediato mediante un informe.

Precisar la ocasión de que el inspector de trabajo analice el rendimiento de los trabajadores, y solicitar la mejora de este rendimiento de manera justificada. Esto además permitirá ejecutar planes de acción para aumentar su productividad en la empresa.

Señala que la evaluación del rendimiento laboral es un instrumento importante que permitirá mejorar el rendimiento laboral en la empresa tomando la necesidad de auto superación de cada individuo por aumentar sus conocimientos para ejercer el cargo. Para impulsar esta auto superación, la empresa desarrollará un programa de capacitaciones y promoción de incentivos por desempeño, trabajará por mejorar la comunicación entre líder y subordinado, fomentará programas de desarrollo personal y será prudente al momento de investigar la productividad en el trabajo. Todas estas acciones se ejecutarán desde la administración de Recursos humanos basándose en indicadores de rendimiento obtenidos previamente. (Dhanam, 2018)

(Alles, 2019), Señala como factores que impulsan el rendimiento laboral en la empresa a:

Refiriéndose a que la calidad, seguridad, herramientas, e incluso la limpieza e infraestructura son las que repercuten en el bienestar del trabajador consiguiendo que el trabajador aumente su productividad constantemente al tener la facilidad que necesita para lograrlo.

La política de crecimiento personal en los colaboradores que forman parte de la empresa.

Una base de datos actualizada y realista sobre la productividad de cada trabajador.

Beneficios del desempeño laboral

Beneficios para el gerente: Establecen que los programas de evaluación del rendimiento laboral, beneficia al gerente, ya que le ayuda a estar mejor informado del desempeño y desenvolvimiento de sus trabajadores, con datos basados en indicadores cuantitativos, lo cual le permitirá adoptar medidas asertivas para la mejora de sus

trabajadores. Además de ello podrá comunicar de manera justificada y coherente el grado de contribución a la empresa y proyectar sus expectativas con el trabajador.

Alles (2019), Describe que estos beneficios son:

Ejecutar planes de acción para el aumento de productividad en el trabajador.

Mejorar la comunicación con sus colaboradores, para que ellos entiendan el fin de las evaluaciones de su desempeño.

Establecer los objetivos por áreas, definiéndoles o asignando las tareas en un plan de acción u organización.

Beneficios para el empleado: el beneficio para el colaborador se refleja por que éste se permite conocer el desempeño de la empresa y los criterios de selección de personal para su cargo; le permiten conocer las aspiraciones de su jefe con él en el desempeño de su puesto; además de conocer las políticas de la empresa y promociones que le favorezcan y que se tomarán para mejorar su productividad. Además de ser la oportunidad ideal para hacer una autoevaluación acerca de su desempeño en el puesto. (Alles, 2019)

Beneficios para la organización: El beneficio para la empresa se refleja porque tiene un panorama claro del rendimiento del colaborador a corto y largo plazo, identificando los trabajadores que necesitan ser removidos o capacitados sobre temas específicos. Alta dirección se permitirá proponer oportunidades de ascenso, para lograr que sus empleados estén siempre motivados a mejorar su productividad y promover un mejor clima organizacional. (Alles, 2019)

Cravino (2020), recalca como beneficios esta evaluación en la organización a:

La ejecución de novedosos reconocimientos o recompensas en los trabajadores que conforman la empresa.

El trato justo con los colaboradores al momento de tomar decisiones importantes que afecten su carrera, como un ascenso laboral.

Permite establecer el tiempo adecuado en el que se debe realizar una retroalimentación sobre la finalidad de sus puestos y capacitarlos para actualizar sus conocimientos.

Redefinir un cargo en la empresa o asignarle las tareas correctas, corrigiendo o reinventando la razón de ser del mismo.

Identificar emociones personales que influyan sobre el buen o mal desempeño de las funciones del colaborador en la empresa.

Dimensiones de desempeño laboral.

Competencia laboral: Se denomina al perfil ideal a calificarse en una persona para desempeñar un trabajo o labor específica. Estas aptitudes le permitirán al colaborador realizar un trabajo óptimo y superior, y le será más fácil encajar en los requerimientos definidos por las empresas. (Alles, 2019)

El nivel de formación o capacitación de las personas está estrechamente con el alcance de perfil que requieren las empresas.

Idoneidad: Referente a las condiciones mínimas que debe cumplir un aspirante a ocupar un determinado puesto. Esta idoneidad insta una frontera que delimita lo adecuado o inadecuado de algo. (Alles, 2019)

Formación y desarrollo profesional: Proceso que el individuo desarrolla para insertarse al mundo laboral y aspirar a determinados puestos de trabajo, cuyo objetivo es aumentar sus habilidades y estar a la expectativa de lo que las empresas requieren. La elaboración de un plan de formación es muy importante concebido como una herramienta de valor para impactar positivamente a las empresas y el personal que lo recibe. (Alles, 2019)

Métodos de medición del desempeño laboral.

López (2017), Señala como principales métodos de evaluación del desempeño laboral, a las siguientes técnicas:

Método de evaluación del desempeño mediante escalas graficas: Esta metodología evalúa el rendimiento de los trabajadores, a través de indicadores de productividad concretos, utilizando un estudio de doble entrada (López V. , 2017)

Método de elección forzosa: En esta técnica el colaborador tiene a su elección cierta cantidad de términos, de los cuales deberá elegir uno, y será el que considere que mejor describa su trabajo individual. A estos términos se les conoce como frases alternativas. (López V. , 2017)

Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo: Esta técnica se basa en el desarrollo de entrevistas, las mismas que son hechas por un evaluador especialista. Son desarrolladas en conjunto por los líderes de cada área y sus subordinados; lo que tiene por la finalidad determinar las barreras para un trabajo eficiente. Con esta técnica se pueden tomar mejores decisiones en pro de mejorar el desempeño laboral. (López V. , 2017)

Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos: Se basa en el registro de acontecimientos de magnitud importante dentro de las labores del trabajador los cuales tendrán efectos positivos o negativos en su productividad. Para ello el jefe tendrá

actitud vigilante sobre su subordinado para identificar estas peculiaridades extremas dentro de su comportamiento. (López V. , 2017)

Método de comparación de pares: Con esta metodología se fundamenta en la comparación entre dos colaboradores seleccionados a los cuales se les hará pasar por pruebas que tienen como fin arrojar índices de productividad eficiencia y eficacia. (López V. , 2017)

Método de frases descriptivas: Con esta metodología se apela a la sinceridad del trabajador quien seleccionará dentro de un cuestionario de frases la que mejor cree describa su productividad dentro de la empresa. (López V. , 2017)

Pérez (2009) Señala además los métodos de evaluación de rendimiento laboral a las siguientes:

Método de escala grafica de calificaciones: Con esta metodología se elabora un listado de cualidades bien descritas a manera de indicadores cualitativos a los cuales se les darán valores cuantitativos referentes a lo bien o mal que desarrollen estas cualidades desempeñando su función dentro de la empresa. Será el supervisor de labores quien asigne este valor a la descripción en cuestión de acuerdo al desempeño de cada colaborador. (Pérez, 2009)

Método de clasificación alterna: La metodología ubica a los colaboradores desde el más al menos eficiente evaluándolo en base a una cualidad específica. En la escala de colaboradores el primero será el más eficiente y en seguida el segundo más eficiente y así sucesivamente. (Pérez, 2009)

Método de la comparación por pares: Con este método se tienen indicadores específicos para evaluar a los colaboradores de una empresa. Este indicador será medido en una técnica de contraste entre un colaborador y otro. (Pérez, 2009)

Medición del desempeño laboral

Lacalle (2015), Indica que el eje central de la evaluación de rendimiento está direccionado hacia el cumplimiento de metas u objetivos, lo que quiere decir que se requiere medir los logros a través de indicadores específicos para cada expectativa. Esto en consecuencia a la pobre descripción de funciones de un puesto y nula especificación de metas particulares para direccionar correctamente el rendimiento del colaborador.

Cravino (2020), recalca la necesidad de definir metas claras y precisar de manera detallada el objetivo que se quiere alcanzar. Para que sea clara, se requiere responder a índices cuantitativos y por lo tanto responder a la pregunta de cuánto. Las metas que se le pongan al trabajador deben ser humanamente viables y posibles además que cada uno de ellos debe tener una fecha límite.

Especificarle metas al colaborador, significa que los colaboradores conocen sus tareas y para qué es que se realizan dentro de la empresa avocada al alcance de un objetivo. (Cravino, 2020)

Que una meta sea medible, se refiere a que están indicadas para obtener resultados cuantitativos en cuanto al cumplimiento de sus funciones y su desempeño realizando el trabajo encomendado, lo que tiene que ver con el cumplimiento de las fechas que se imponen. (Cravino, 2020)

Asignar metas alcanzables, significa que humanamente debemos tener conciencia al momento de darle una función al colaborador, ya que no podemos excedernos de su tiempo en el trabajo y su verdadero potencial y el máximo provecho que este le pueda sacar. Las metas deben ser realistas en cuanto al tiempo en que pueden alcanzarse y humanamente posibles para el colaborador. (Cravino, 2020)

1.3.3. Teorías

En cuanto a las hipótesis que son base en la conceptualización de competencias digitales son:

Ferrer (2015), Desde la perspectiva del comportamiento de Skinner, señaló que las condiciones operativas y la enseñanza programada se ven afectadas por la enseñanza asistida por computadora, los procedimientos de práctica y práctica, el apoyo repetitivo, las secuencias de materiales lineales y las respuestas de los estudiantes a las sanciones positivas o negativas.

Ferrer (2015) con base a la **teoría del aprendizaje significativo de Ausubel** indica que el aprendizaje para que sea significativo debe incorporar conocimientos previos para que repercuta en la elaboración del software educativo, que ayuden en la teoría del procesamiento.

(Ferrer, 2015), sobre la **teoría por descubrimiento de Bruner**, donde se destaca la importancia de la acción en el aprendizaje. Sobre su repercusión en el software educativo, sugiere que con el uso de herramientas que entren en las operaciones lógicas básicas se mejore la estimulación cognitiva.

Ferrer (2015), En cuanto a la **teoría de Piaget**, establece que el proceso intelectual significa la adaptación del individuo al entorno, en este proceso destacan dos técnicas básicas: adaptación y organización.

Ferrer (2015), con base a la **teoría de procesamiento de la información de Gagné**, afirma que para obtener resultados en el aprendizaje es preciso conocer: las

condiciones internas que intervienen en el proceso así como las condiciones externas que pueden favorecer un aprendizaje óptimo.

1.4. Formulación del problema.

¿Existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa en Lambayeque, 2020-2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Según Méndez (2012) indica que, la justificación de un estudio presenta diferentes perfiles o caracteres, por lo cual la justificación que plantea bajo el carácter teórico, práctico o metodológico.

Justificación teórica, se fundamentó ante los aportes y conocimientos existentes sobre las competencias digitales, la importancia de la variable que afecta al desempeño laboral de los docentes. Asimismo, se fundamenta en función a las teorías relacionadas, del cual se interpretará la relación que existe entre ambas variables de estudio, es decir sobre las competencias digitales hacia el desempeño laboral.

Justificación metodológica, debido a que, para el desarrollo del estudio, presenta una metodología respectiva, que permitió establecer qué tipo de instrumentos se iba a utilizar para el detalle respectivo sobre la problemática y su solución. Asimismo, se encuentra vinculado con la viabilidad de la aplicación de instrumentos sobre competencias digitales y desempeño laboral

Justificación práctica, puesto a que el estudio realizado permitirá ser soporte para otras investigaciones en base a sus variables. Asimismo, se determina que el estudio se encuentra vinculado a la evaluación del docente sobre su propio desempeño en sus instituciones educativas, a fin de determinar la relevancia e impacto que tiene en la formación de sus estudiantes en función a su desenvolvimiento en entornos digitales o virtualizados.

Justificación social, debido a que radica en que las nuevas generaciones tienen un contacto temprano con herramientas y entornos digitales, y a su vez, nos encontramos viviendo un proceso de transformación digital, donde se están generando entornos cada vez más digitalizados, por lo que es de suma importancia, que la formación de los estudiantes se canalice en ese sentido, a fin de que estos puedan afrontar las nuevas exigencias y con resultados óptimos.

Por otro lado, se considera de importancia la investigación, debido a la problemática que existe en una Institución Educativa de Lambayeque, debido a que existe un escaso uso de herramientas digitales en función a sus competencias por parte de los

docentes, afectando de esta forma a su desempeño laboral. Asimismo, ante la exigencia actual y frente al quehacer diario del docente, este debe mostrar dominio de las competencias digitales a fin de generar un entorno de estudio adecuado que garantice procesos de aprendizaje significativos.

1.6. Hipótesis.

Ho: No existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

H1: Existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Analizar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

- Analizar el nivel de competencia digital de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

- Medir la relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Hernandez, Fernández, y Baptista (2018) define a una investigación descriptiva, que se encarga de utilizar métodos analíticos para determinar los objetivos de la investigación en un contexto específico. Asimismo, se encarga de señalar las características y características de la investigación.

Además, se consideró una investigación correlacional, puesto que el estudio es relevante por la evaluación planteada en relación a la variable de desempeño laboral y la variable de habilidades digitales, las cuales fueron evaluadas en base a la relación estadística entre ambas, sin investigación.

Por tanto, se describió los temas relacionados con el desempeño laboral interno de las instituciones educativas, se considera la investigación descriptiva. Esto

demuestra que es relevante porque se determinó la relación entre las habilidades digitales y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa en Lambayeque.

2.1.2. Diseño de investigación

Hernández, Fernández, y Baptista (2018), indica que el diseño de este estudio es de tipo transversal no experimental, es decir, descriptivo correlacional, porque los investigadores no manipularon sus variables, de igual forma se recolectó datos en un mismo tiempo, siendo estas variables independientes entre sí.

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1. Variables

Competencia Digital: la competencia digital cuenta con el manejo de las tecnologías de la sociedad de la información, que son utilizadas para la jornada laboral, tiempo libre y en los procesos comunicativos. Asimismo, se apoyan en las habilidades TIC básicas, contando con 6 factores importantes en el proceso de comunicación, como recuperar, evaluar, almacenar producir, presentar e intercambiar información a través de Internet. (Callejas y Salido, 2016)

Desempeño Laboral: Es el comportamiento demostrado bajo condición cuando se ocupa un puesto de trabajo. Estas condicionales tienen un valor en su percepción sobre el esfuerzo realizado o en base a la recompensa. (Alles, 2019)

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1

Competencial Digital

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	INSTRUMENTO
Competencial Digital	La competencia digital cuenta con el manejo de las tecnologías de la sociedad de la información, que son utilizadas para la jornada laboral, tiempo libre y en los procesos comunicativos. Asimismo, se apoyan en las habilidades TIC básicas, contando con 6 factores importantes en el	Información y alfabetización informacional	Navegación y filtrado de información de datos.	1	Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor.	Cuestionario de Escala
				2	Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para preparación de su material.	
			Evaluación de la información.	3	Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.	
				4	Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.	
			Almacenamiento y recuperación de Información.	5	Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere.	
				6	Conoce como poder recuperar información digital.	

<p>proceso de comunicación, como recuperar, evaluar, almacenar producir, presentar e intercambiar información a través de Internet. (Callejas y Salido, 2016)</p>	<p>Comunicación y colaboración</p>	<p>Interacción con la tecnología digital.</p>	7	<p>Dispone de una cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.</p>
			8	<p>Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.</p>
		<p>Compartir e Intercambiar Información digital.</p>	9	<p>Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.</p>
			10	<p>Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.</p>
		<p>Aporte de canales digitales.</p>	11	<p>Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.</p>
			12	<p>Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.</p>

			Participación Usuaría en canales digitales.	13	Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.
				14	Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.
		Creación de contenidos digitales	Desarrollo de contenidos digitales.	15	Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.
				16	Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase utilizando material digital.
			Integración y adaptación de contenidos digitales.	17	Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.

			Uso de Licencias y Protección de derechos de autor.	18	Respetar el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para su descarga y uso de información.	
--	--	--	---	----	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Es el comportamiento demostrado bajo condición cuando se ocupa un puesto de trabajo. Estas condicionales tienen un valor en su percepción sobre el esfuerzo	Competencia laboral	Pedagógicas y Didácticas	1	Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.	Cuestionario de Escala
				2	Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.	
				3	Monitorea el avance de las sesiones de aprendizaje y proporciona la retroalimentación.	
			Investigativas	4	Realiza publicaciones de artículos, libros, monografías u	

	realizado o en base a la recompensa. (Alles, 2019)				otros, relacionados a su labor como docente.		
				5	Participa de capacitaciones otorgados y/o financiados por la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.		
				6	Ejecuta proyectos de investigación como aporte adicional dentro de la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.		
				Extensión Académica	7		Implementa mecanismos que motiven el respeto para con sus estudiantes y colegas.
					8		Participa en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente cuyo financiamiento es asumido por usted.

				9	Participa en eventos de capacitación relacionados al uso de herramientas digitales.	
		Idoneidad	Epistémica	10	Comprueba en función a las capacitaciones recibidas que el desarrollo de sus sesiones de clase son adecuadas para el nivel educativo al que se dirige.	
				11	Promueve usted situaciones donde los estudiantes puedan desarrollar sus argumentos y/o pensamiento crítico.	
			Cognitiva	12	Dentro de sus actividades incluye la ampliación y refuerzo de las mismas.	
				13	Evalúa los puntajes obtenidos por cada estudiante para la toma de decisiones.	
			Afectiva	14	Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El	

					argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.
				15	Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.
		Formación y desarrollo profesional	Planificación de Actividades Pedagógicas	16	Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.
			Organización de Horarios	17	Tiene un horario en el que se encuentra detallado las diferentes actividades que realiza en la docencia.
			Asistencia de Actividades Académicas	18	Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

Hernandez, Fernández, y Baptista (2018) señala que “es la agrupación de personas u organizaciones que son tema de indagación”. En tal sentido, la población utilizada por el estudio estuvo conformada por 11 docentes de la institución educativa de Lambayeque.

2.3.2. Muestra

Hernandez, Fernández, y Baptista (2018) declaran que “una muestra viene hacer un subconjunto, población o parte de un universo, seleccionándose por metodologías diversas, pero siempre teniéndose presente la representatividad de un universo”. De tal manera, por ser la población menor a 100 personas, se considera la muestra censal, por lo cual la muestra también está conformada por los 11 docentes de la institución educativa de Lambayeque.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para el estudio planteado se hizo uso de una encuesta, del cual fue aplicado a la muestra, por ende, a los 11 docentes de la Institución Educativa de Lambayeque, con el único propósito de obtener la información necesaria para el análisis de la problemática.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento de investigación que se utilizó, es la escala tanto para la competencia digital y la Escala de desempeño laboral de los docentes, el cual estuvo conformado por 36 preguntas en función a las dimensiones e indicadores de la Operacionalización de variables, con el único propósito de obtener información relevante para su respectivo estudio e interpretación.

2.4.2. Validez y confiabilidad

La efectividad del instrumento fue evaluado por los estándares de expertos (profesionales familiarizados con el tema de investigación), quienes han evaluado cada ítem para demostrar su cumplimiento en el proceso de elaboración.

La confiabilidad se calculó mediante el método Alpha de Cronbach, que representa el nivel de confiabilidad del instrumento, siempre que la estructura del instrumento esté dentro del nivel de confiabilidad permitido.

Tabla 3

Confiabilidad de variables

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,834	,856	36

El análisis de fiabilidad usando el alfa de cronbach nos da un resultado consistente alto de 0.856 de fiabilidad sobre el cuestionario aplicado. Por lo que se indica, que la variable dependiente (Desempeño laboral) y la variable independiente (Competencia digital) al a verse aplicado el cuestionario tiene una fiabilidad alta para hacer aplicada.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Antes de continuar con el procedimiento de análisis, se hizo uso de una encuesta que se enfocó en la muestra con la finalidad de recopilar la información necesaria para realizar la investigación sobre confiabilidad. Para analizar la información se utilizó lo siguiente:

Primero, para el desarrollo mediante cuadros estadísticos para variables.

Segundo, establecer gráficos estadísticos para las variables.

Tercero, establecer proporciones o porcentajes por cada categoría de variables.

Finalmente, se estableció una prueba estándar de independencia. A través del procesamiento de datos estadísticos, se utilizan los programas estadísticos SPSS 25 y Microsoft Excel 2019. Los datos se representan mediante tablas y números para investigación y análisis.

2.6. Criterios éticos.

En cuanto a los estándares éticos de esta investigación, se ha considerado los citados por Noreñas, Moreno y Rojas (2016) los cuales son:

Credibilidad, porque el hecho es una aproximación entre los resultados presentados ante el fenómeno de la empresa estudiada. Es decir, además de que se hicieron constantes observaciones ante la continuación de este fenómeno, todos los participantes admitieron que los resultados de la investigación eran correctos.

Consistencia, debido a la existencia sobre una complejidad dentro de la investigación que obstaculiza la permanencia de los datos. De tal manera, se puntualizó el

proceso de recolección a través de los datos recepcionados para el análisis e interpretación del estudio respectivamente.

Confirmabilidad o reflexividad, puesto a que los resultados de la encuesta aseguran la veracidad de las descripciones realizadas por los participantes. En otras palabras, la transcripción fue determinada por la herramienta propuesta y se compararon los resultados dados para un análisis detallado. De igual forma, dado que se determinan las limitaciones y alcances del ámbito de la investigación, se considera la comodidad.

2.7. Criterios de rigor científico.

Noreñas, Moreno y Rojas (2016) describen diferentes criterios de rigor científico:

Autenticidad, puesto a que los participantes y el investigador ante la aplicación del instrumento, se desarrolló con total normalidad, sin ninguna manipulación, puesto a que los participantes se expresaron tal cual, manifestando descripciones equilibradas y justas.

Aproximación. Metodológicamente, detalla la explicación sobre los juicios y la lógica de la investigación. El investigador determinó la secuencia que se planteó para el desarrollo del estudio y los razonamientos que la trasladaron.

Fundamentación: debido a que se desarrolló en función a las bases teóricas y filosóficas sólidas, estructurando la parte del marco referencial. Este criterio se cumplió con una revisión bibliográfica exhaustiva y relevante que se centró en estudios similares.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras.

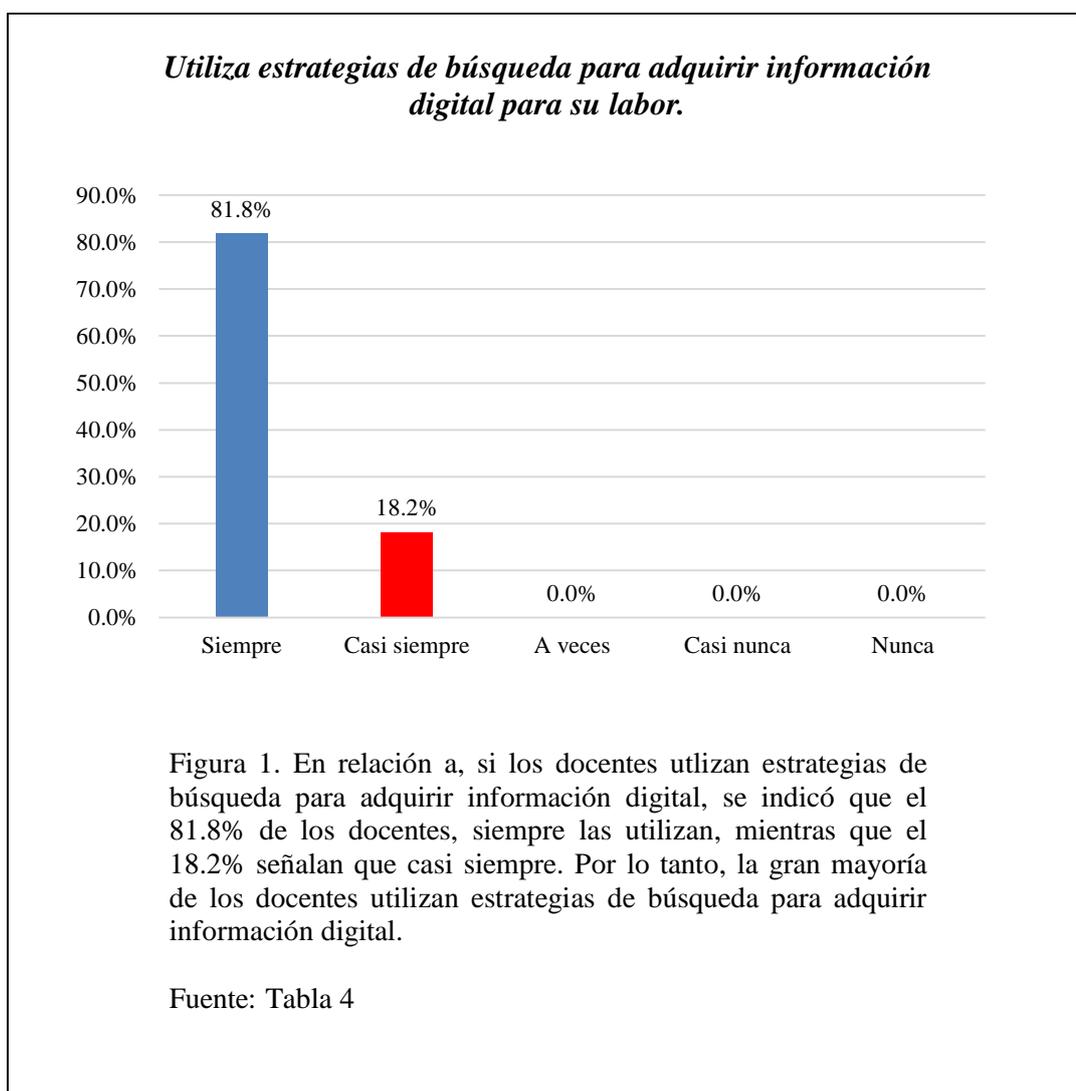
Competencia Digital

Tabla 4

Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.8%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



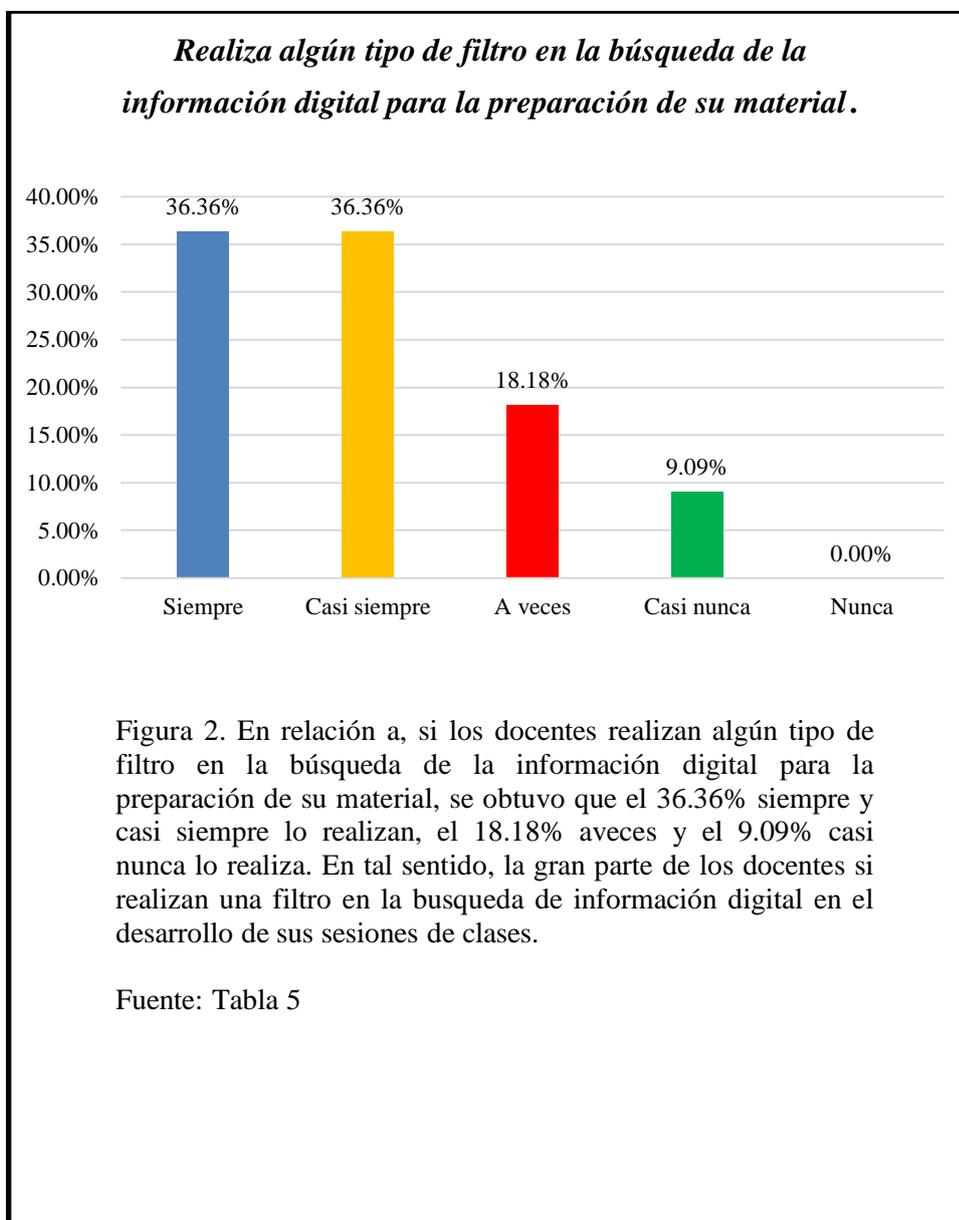
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para la preparación de su material.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	36.36%
Casi siempre	4	36.36%
A veces	2	18.18%
Casi nunca	1	9.09%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



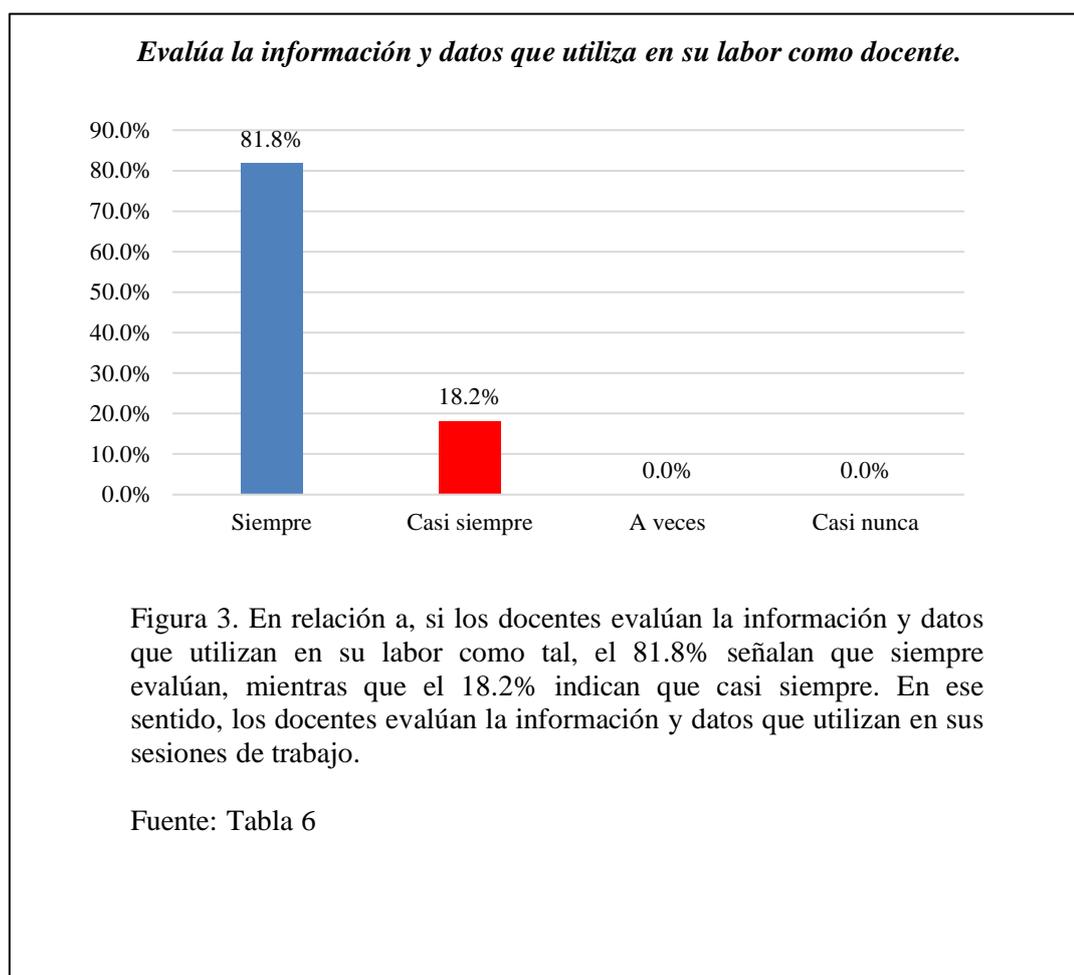
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.8%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



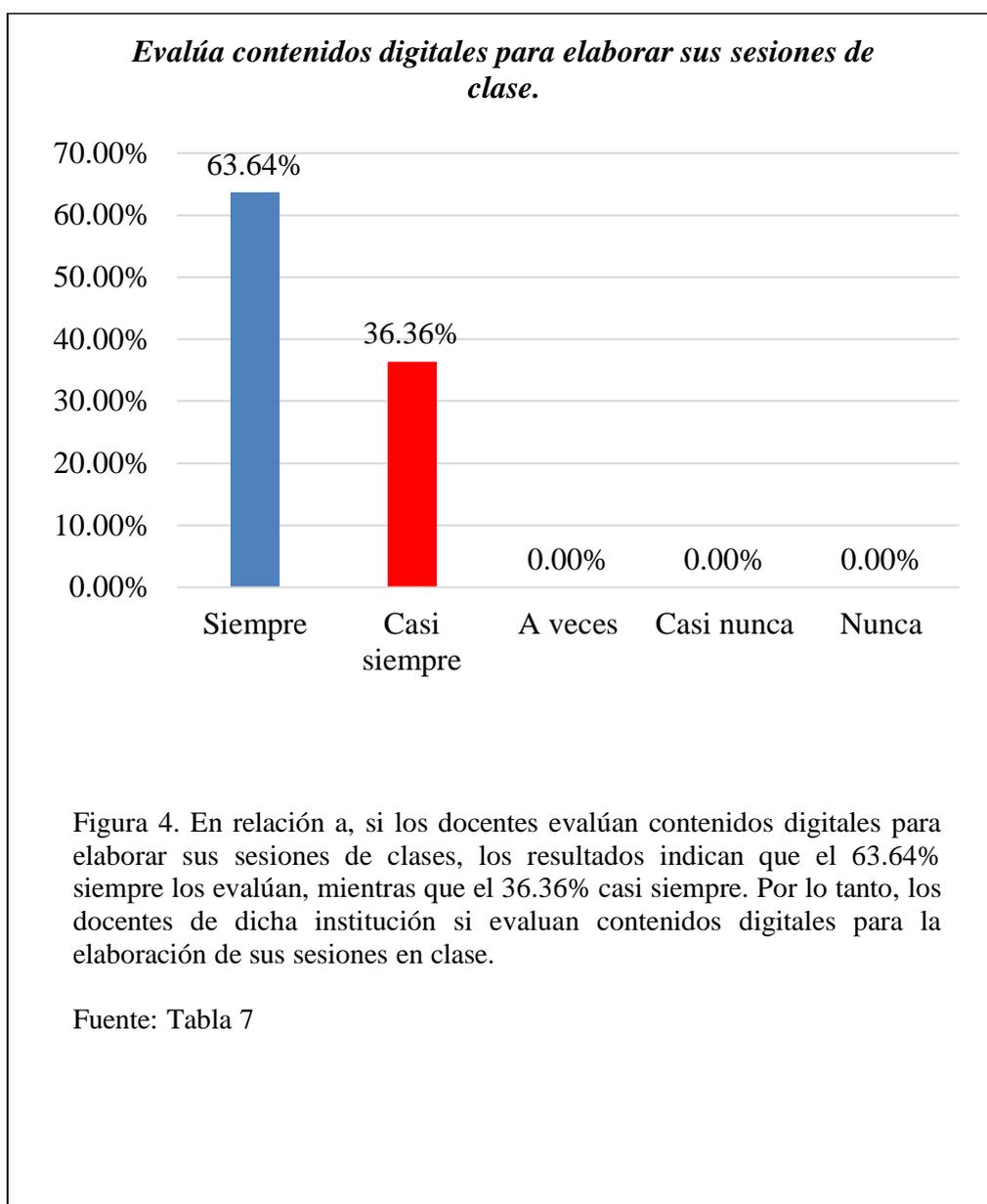
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	63.63%
Casi siempre	4	36.36%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



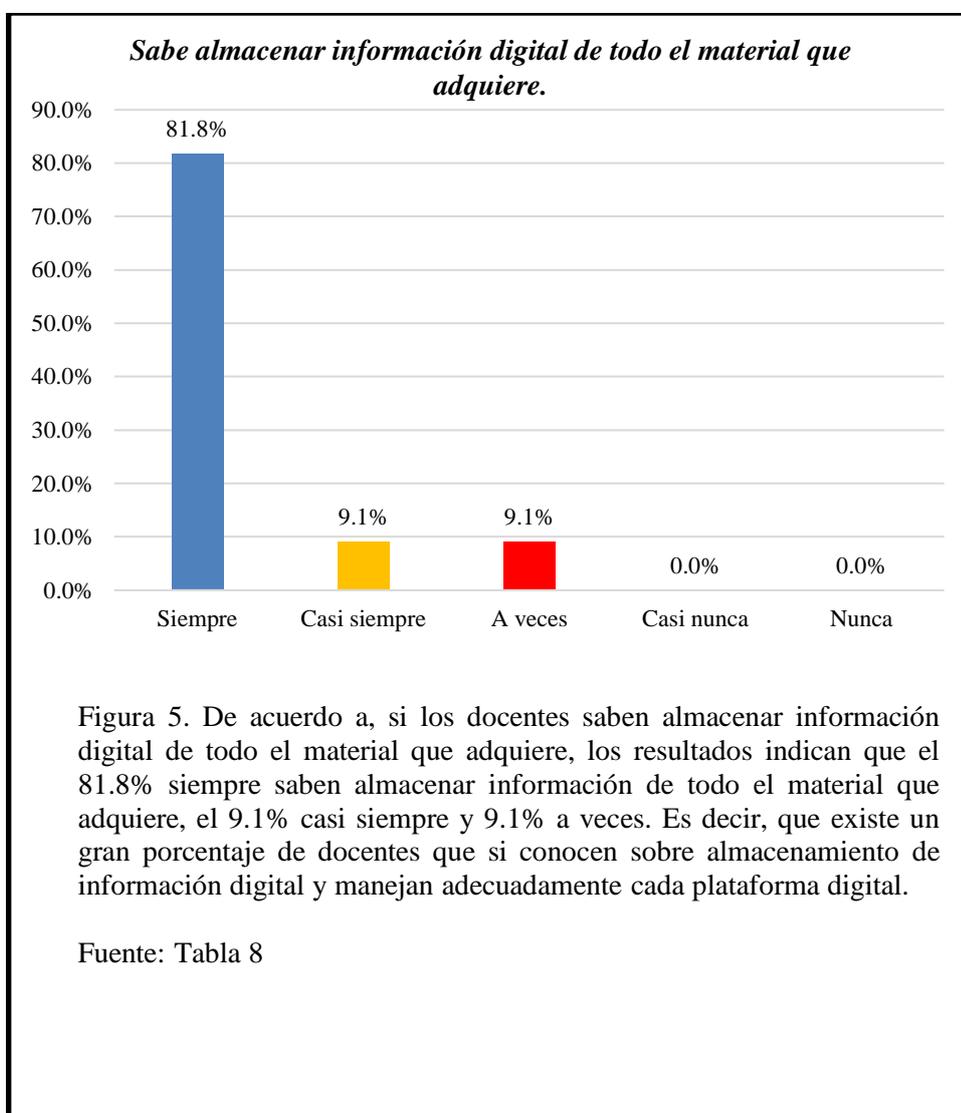
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.82%
Casi siempre	1	9.09%
A veces	1	9.09%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



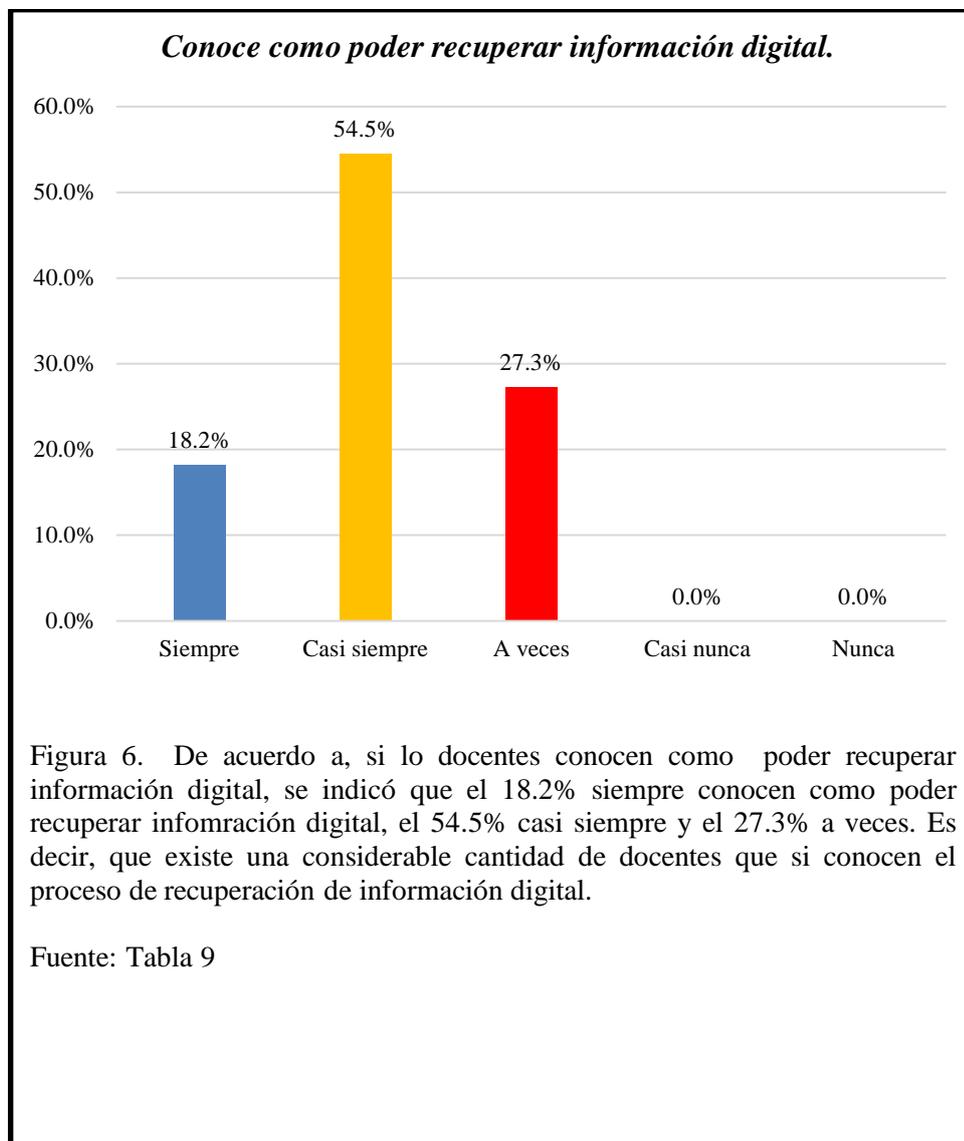
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Conoce como poder recuperar información digital.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	18.2%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	3	27.3%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



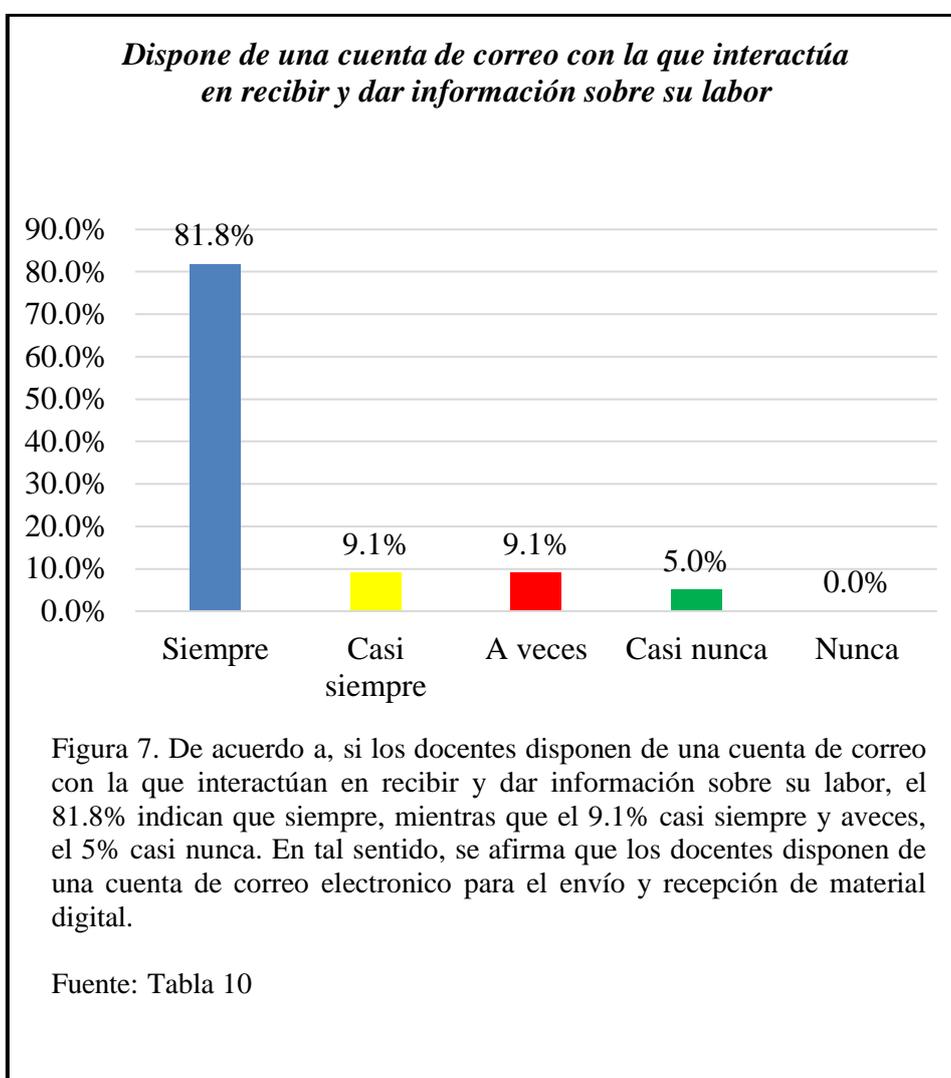
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Dispone de una cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.8%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



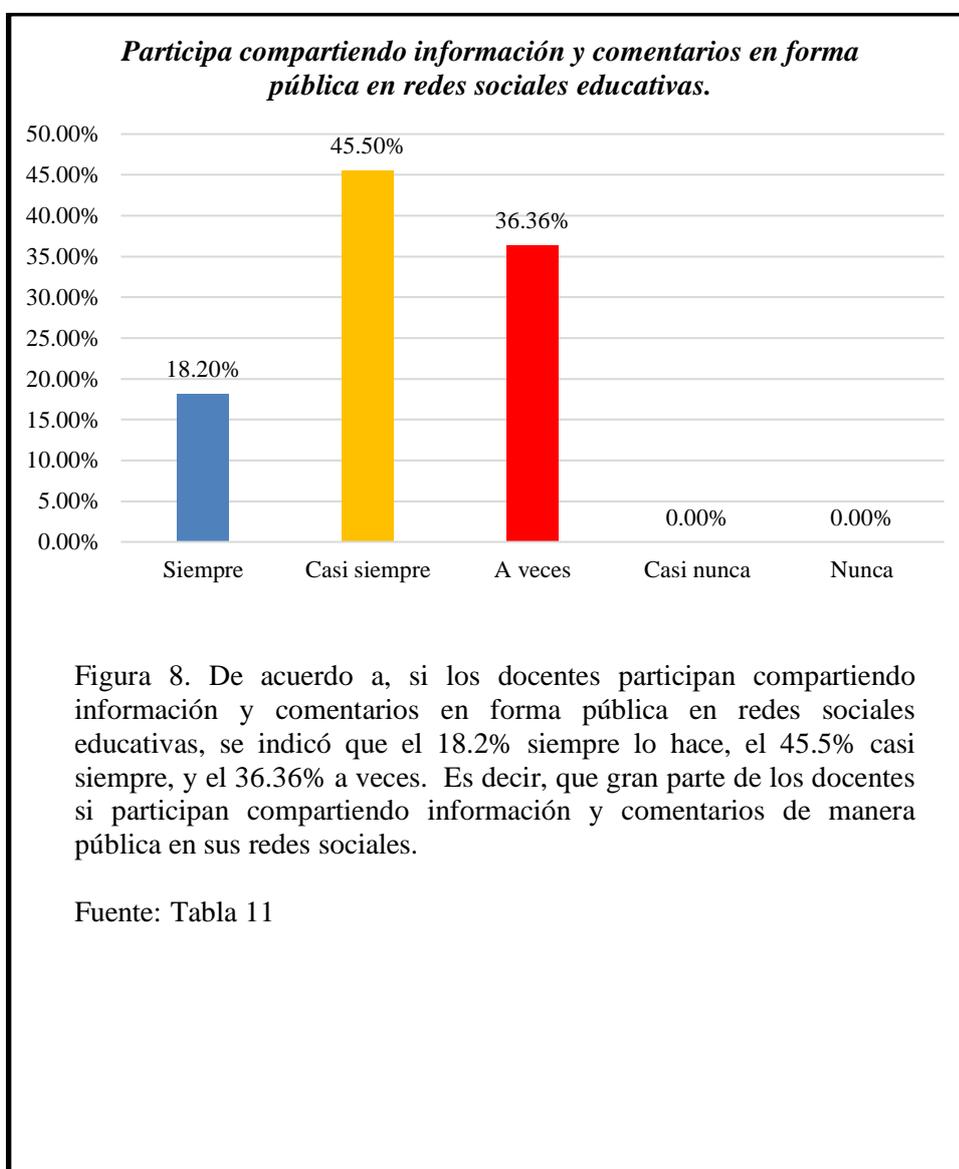
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	18.2%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	4	36.36%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.

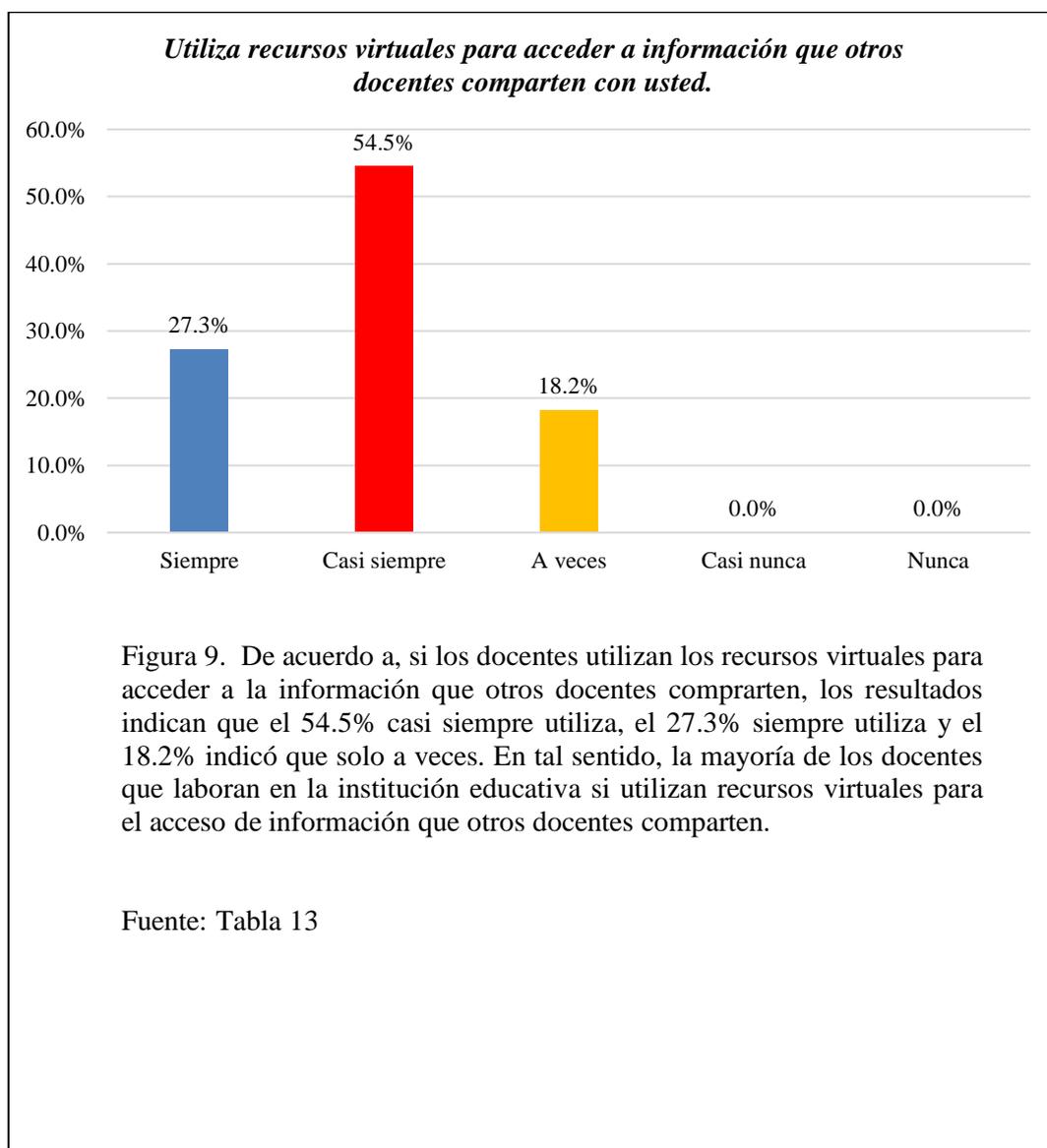


Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27.3%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	2	18.2%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%



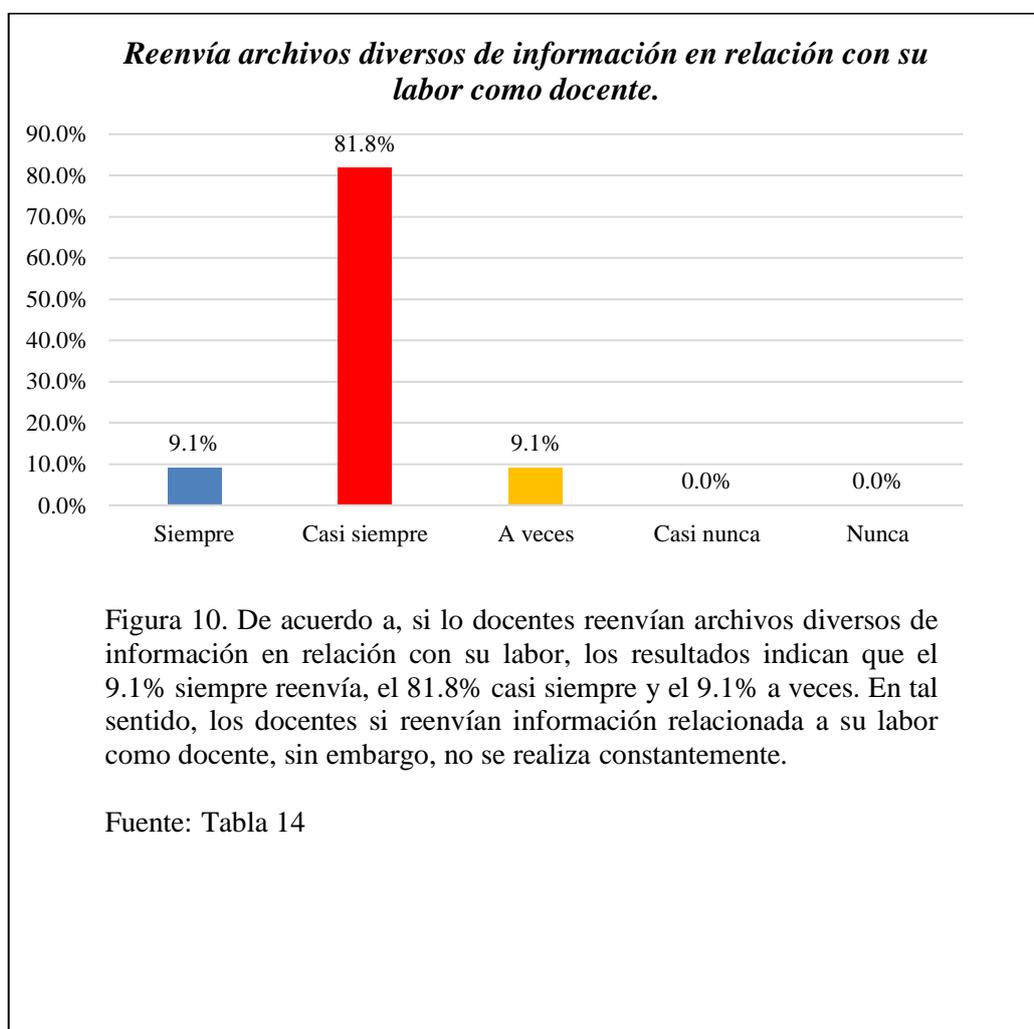
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	9.1%
Casi siempre	9	81.8%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



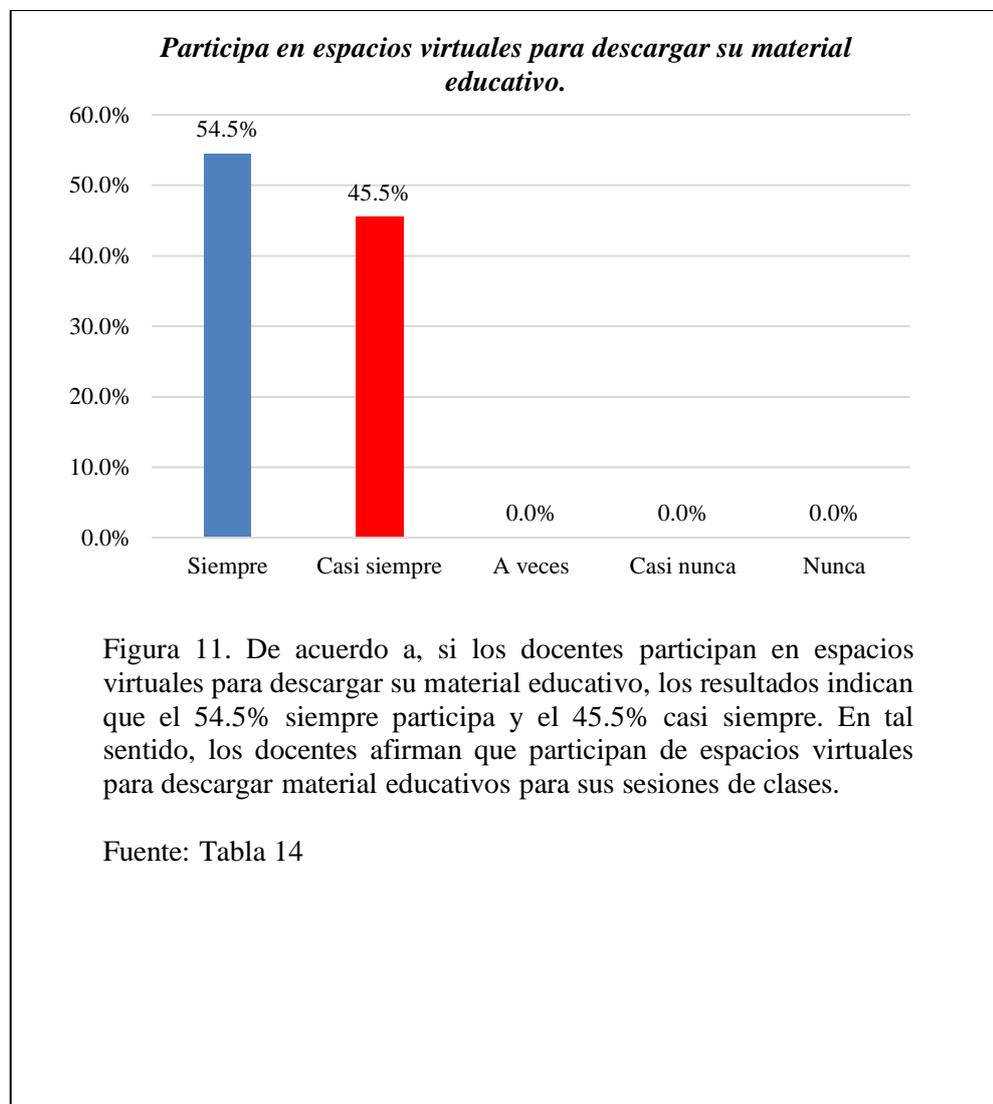
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	54.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



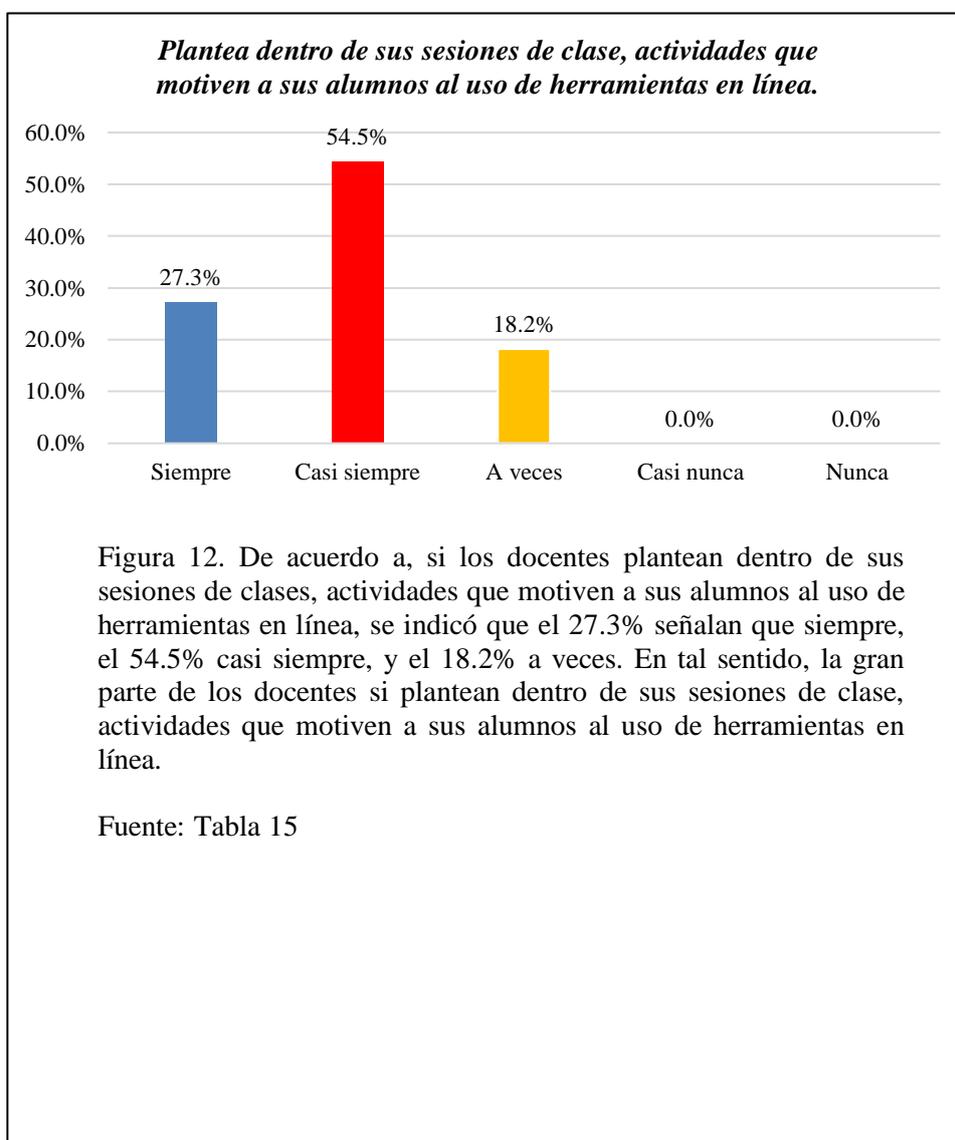
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27.3%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	2	27.3%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



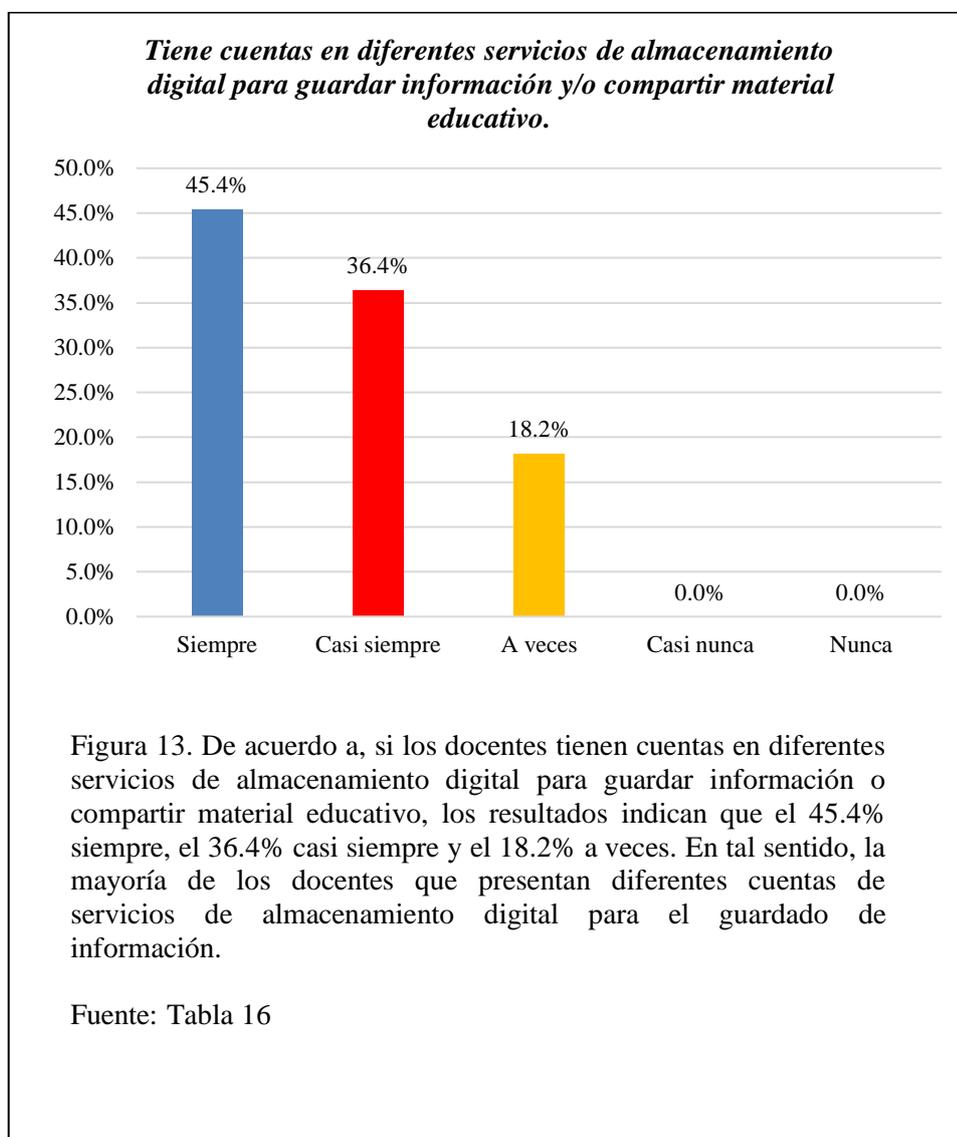
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45.4%
Casi siempre	4	36.4%
A veces	2	18.2%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



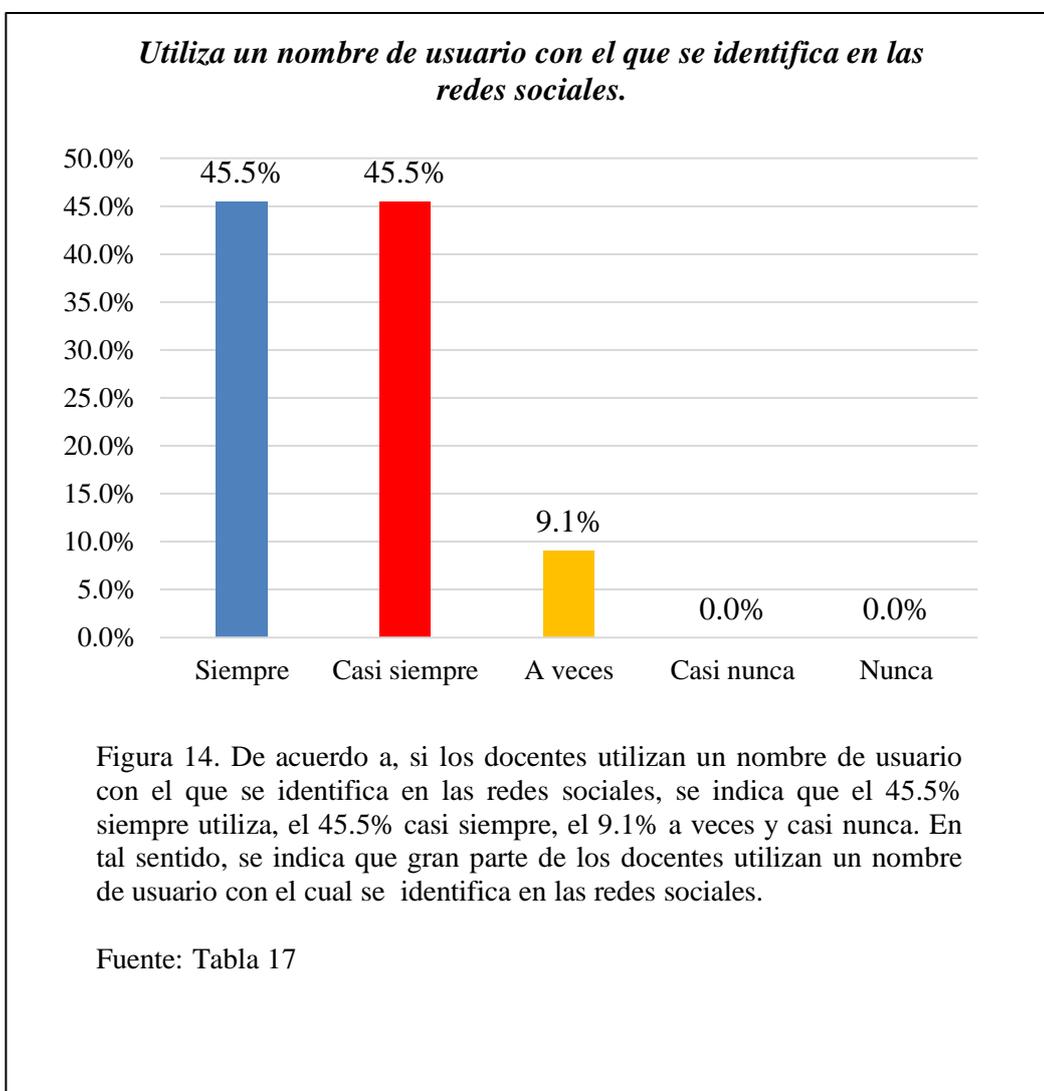
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17

Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



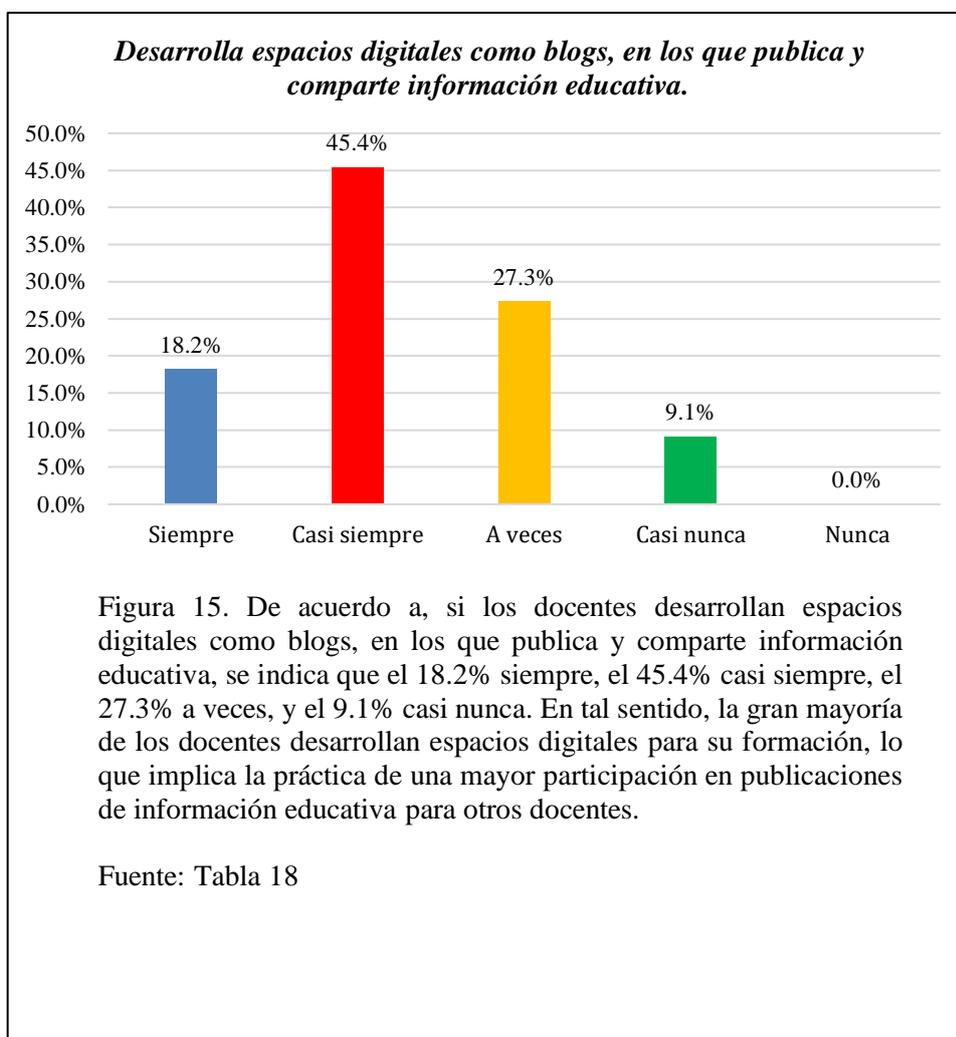
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	18.2%
Casi siempre	5	45.4%
A veces	3	27.3%
Casi nunca	1	9.1%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



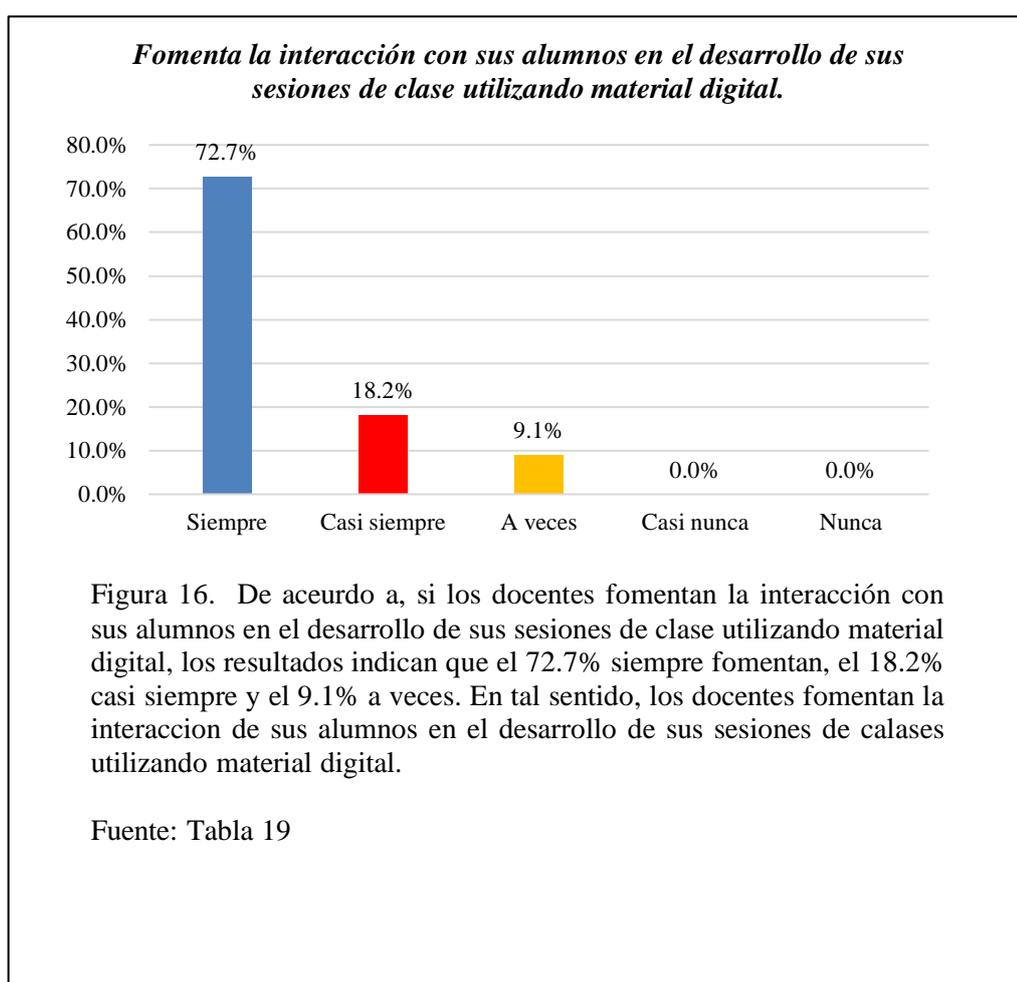
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19

Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase utilizando material digital.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	72.7%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



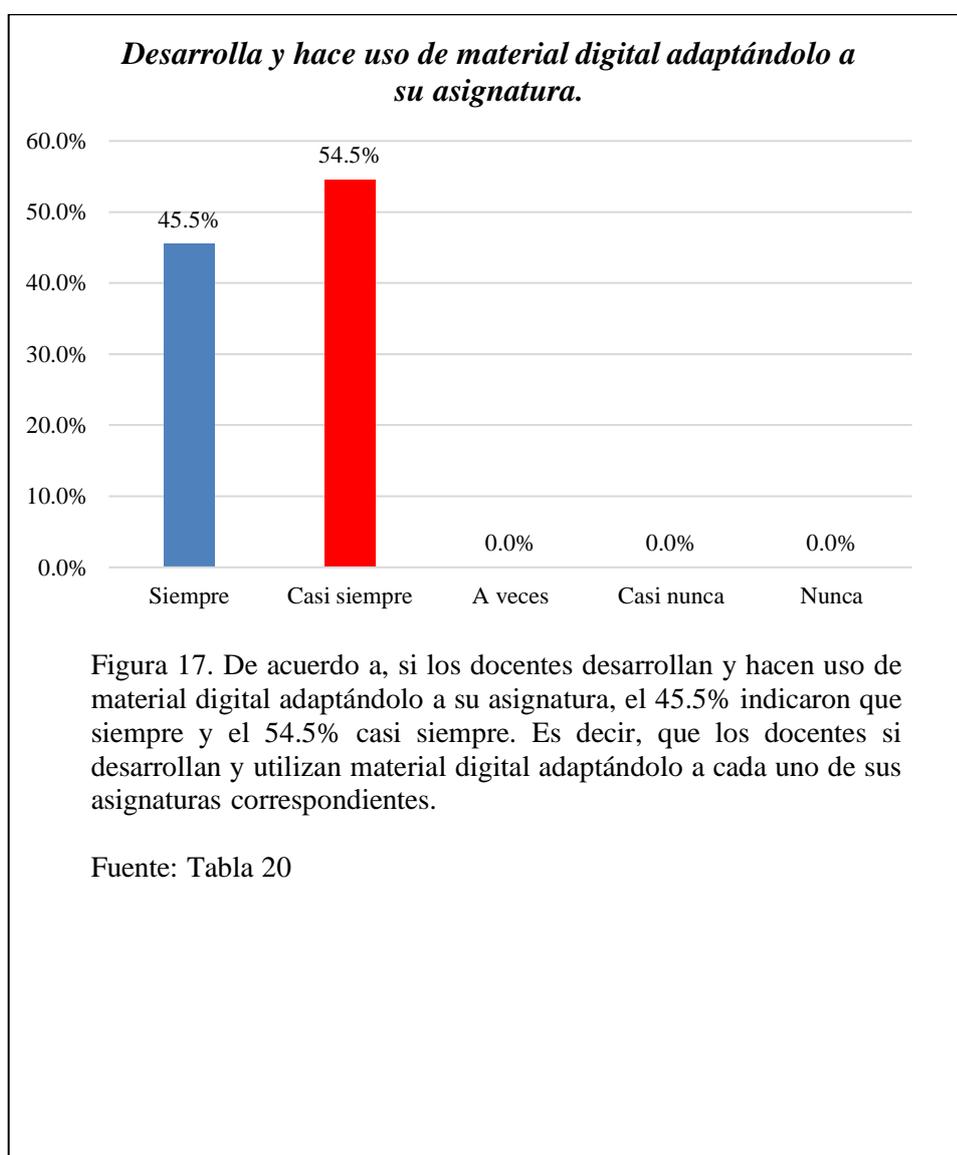
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20

Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45.5%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



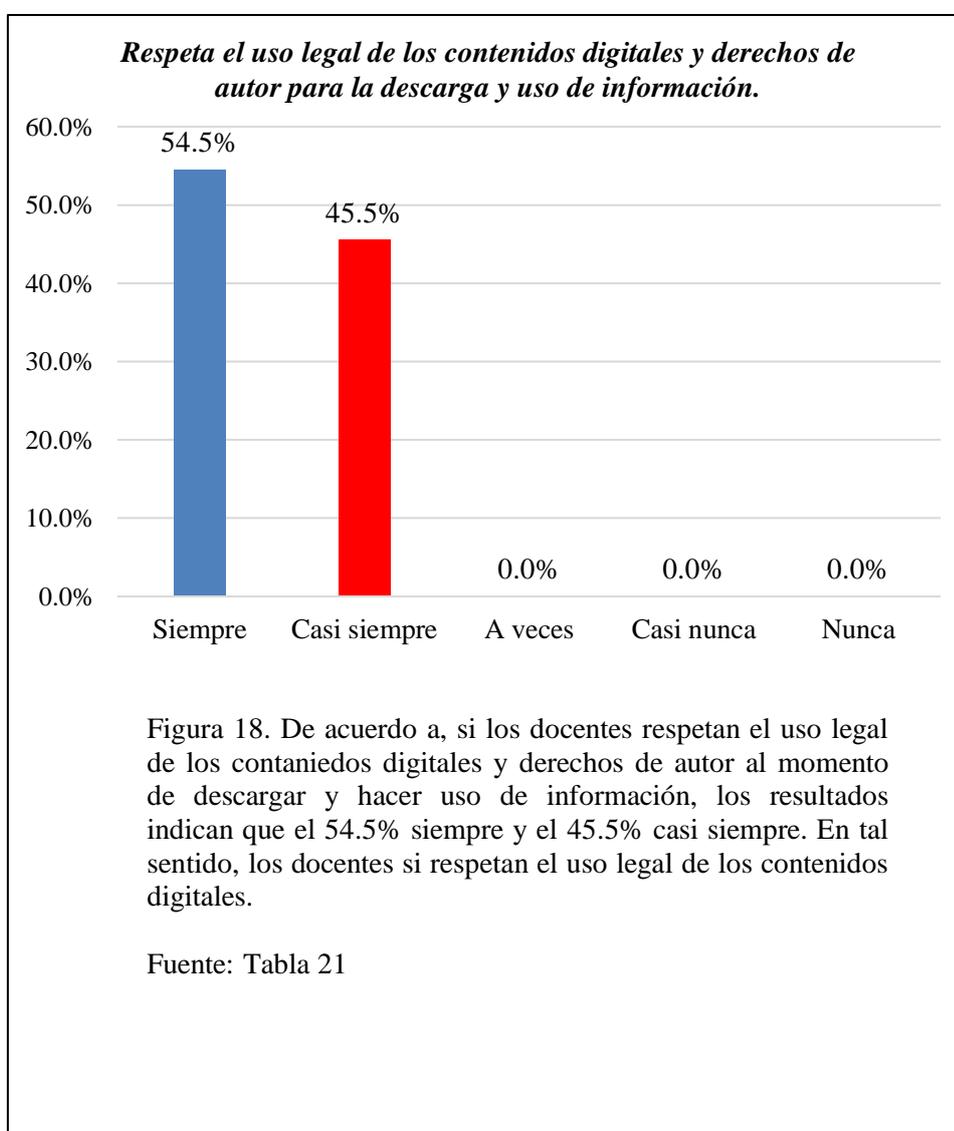
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21

Respeto el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	54.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

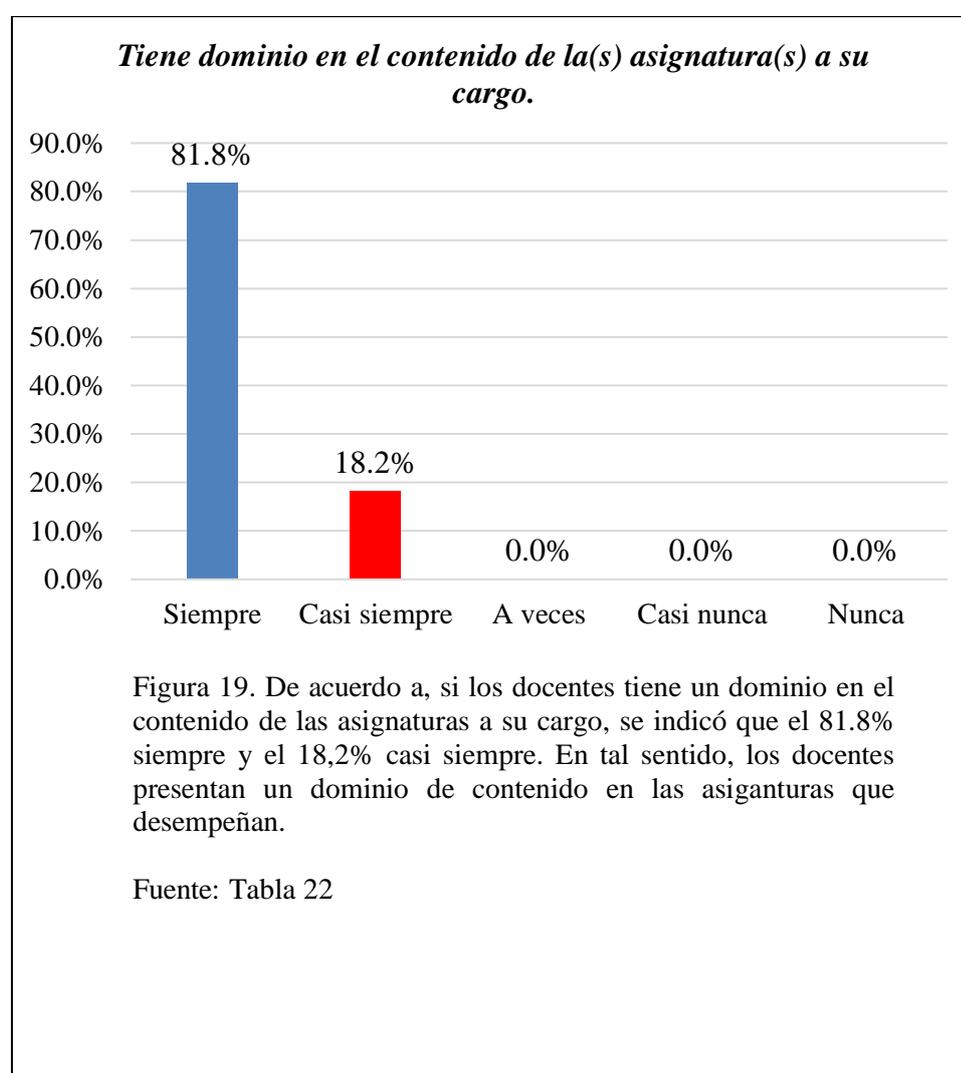
Desempeño laboral

Tabla 22

Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.8%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



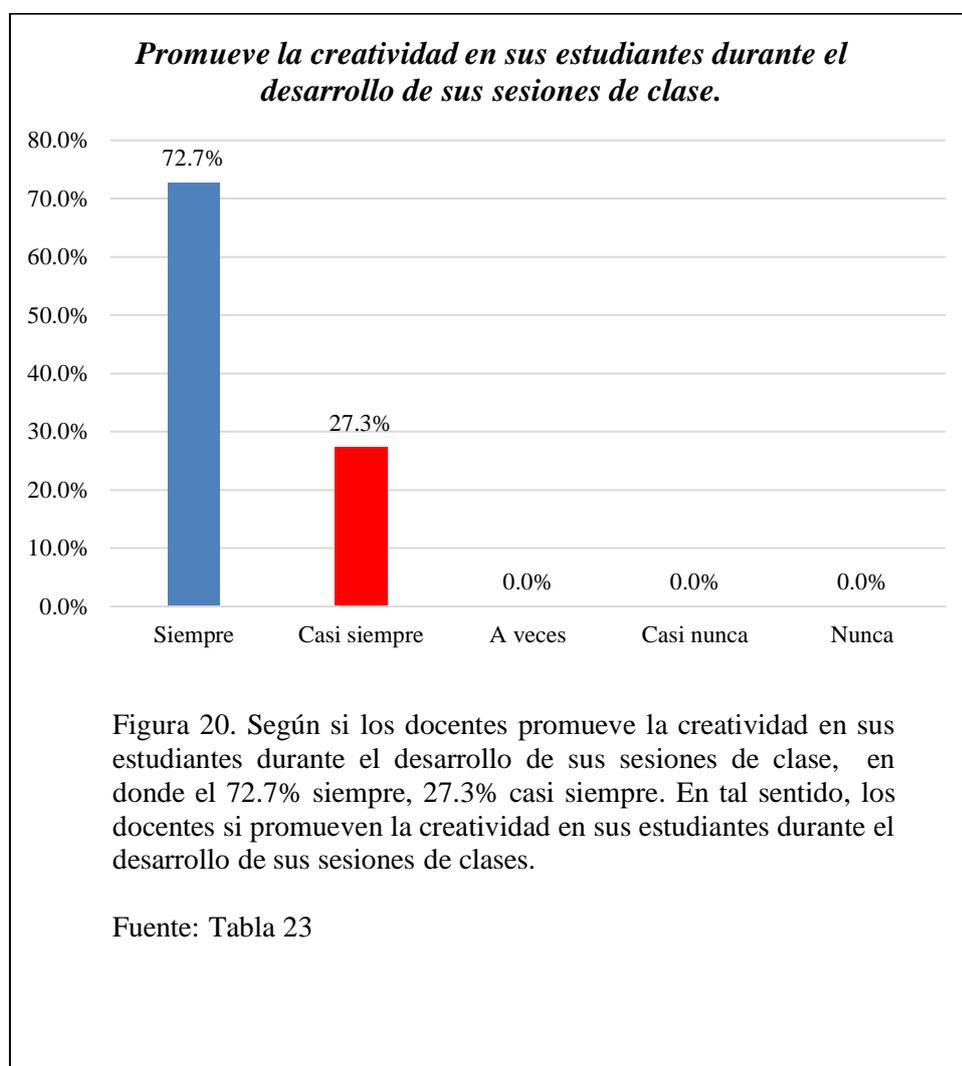
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23

Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	72.7%
Casi siempre	3	27.3%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



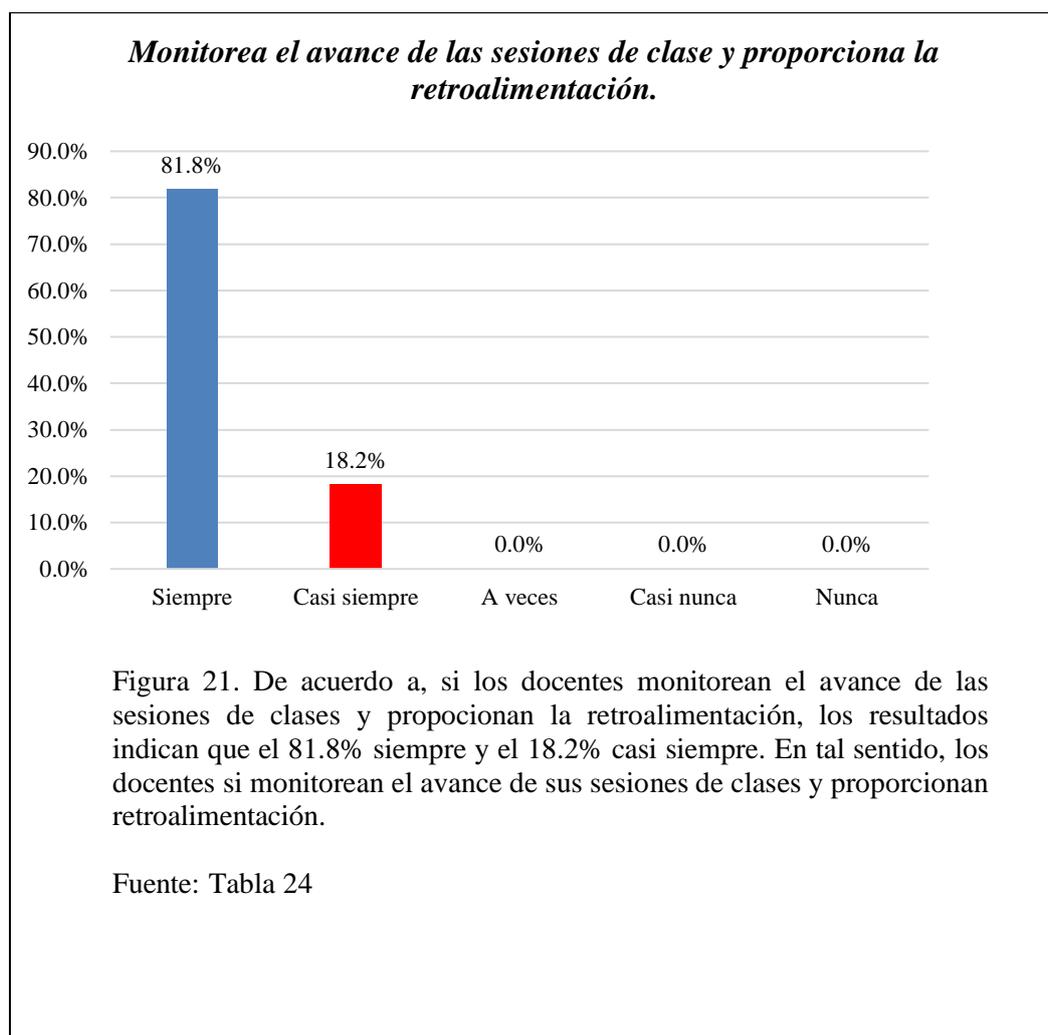
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24

Monitorea el avance de las sesiones de clase y proporciona la retroalimentación.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.8%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



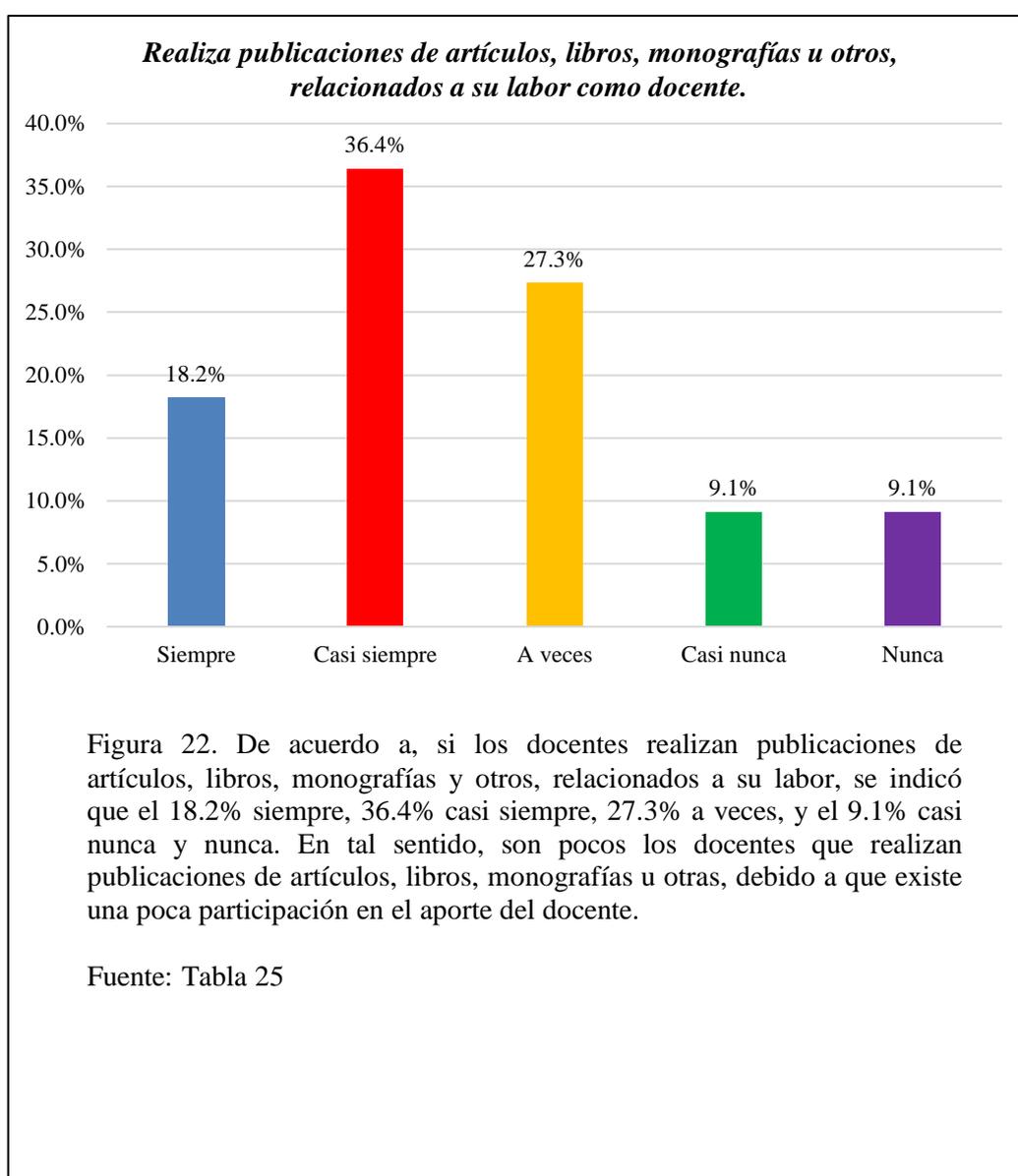
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25

Realiza publicaciones de artículos, libros, monografías u otros, relacionados a su labor como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	18.2%
Casi siempre	4	36.4%
A veces	3	27.3%
Casi nunca	1	9.1%
Nunca	1	9.1%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



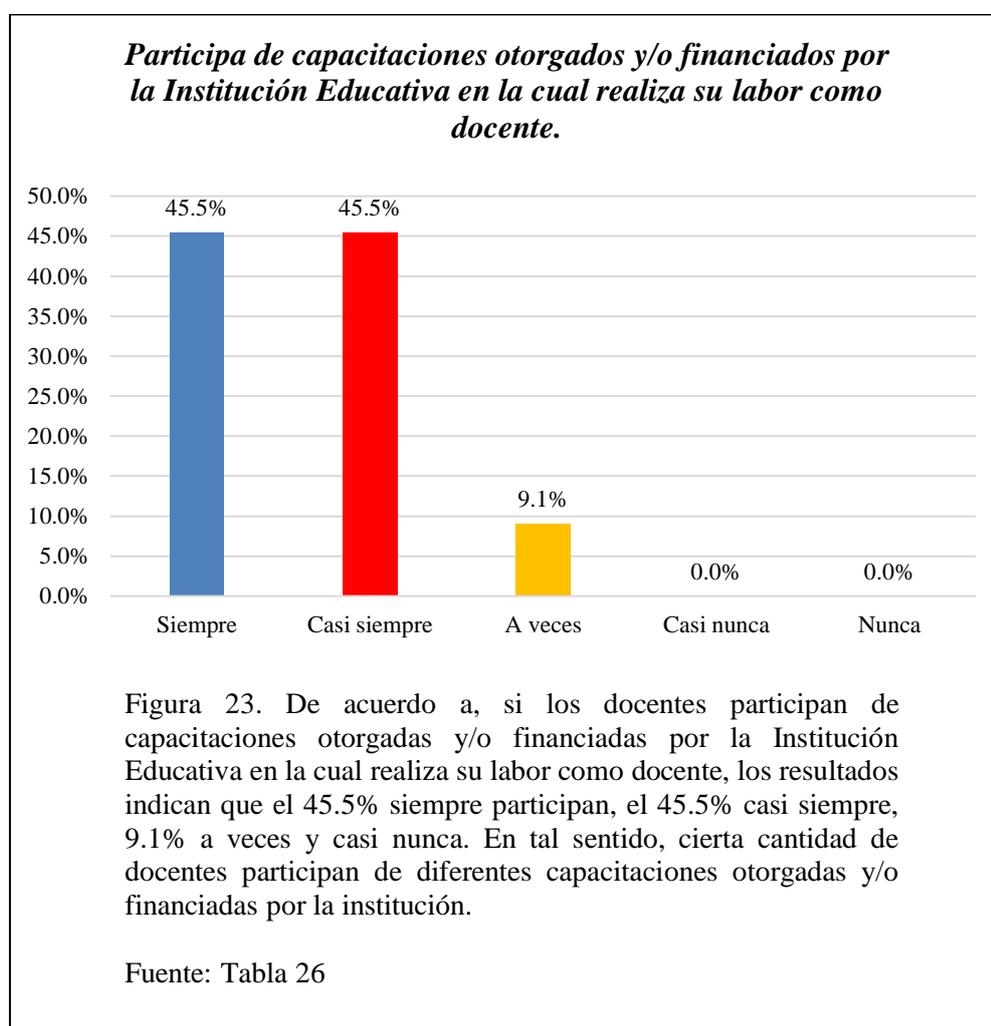
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26

Participa de capacitaciones otorgadas y/o financiadas por la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia



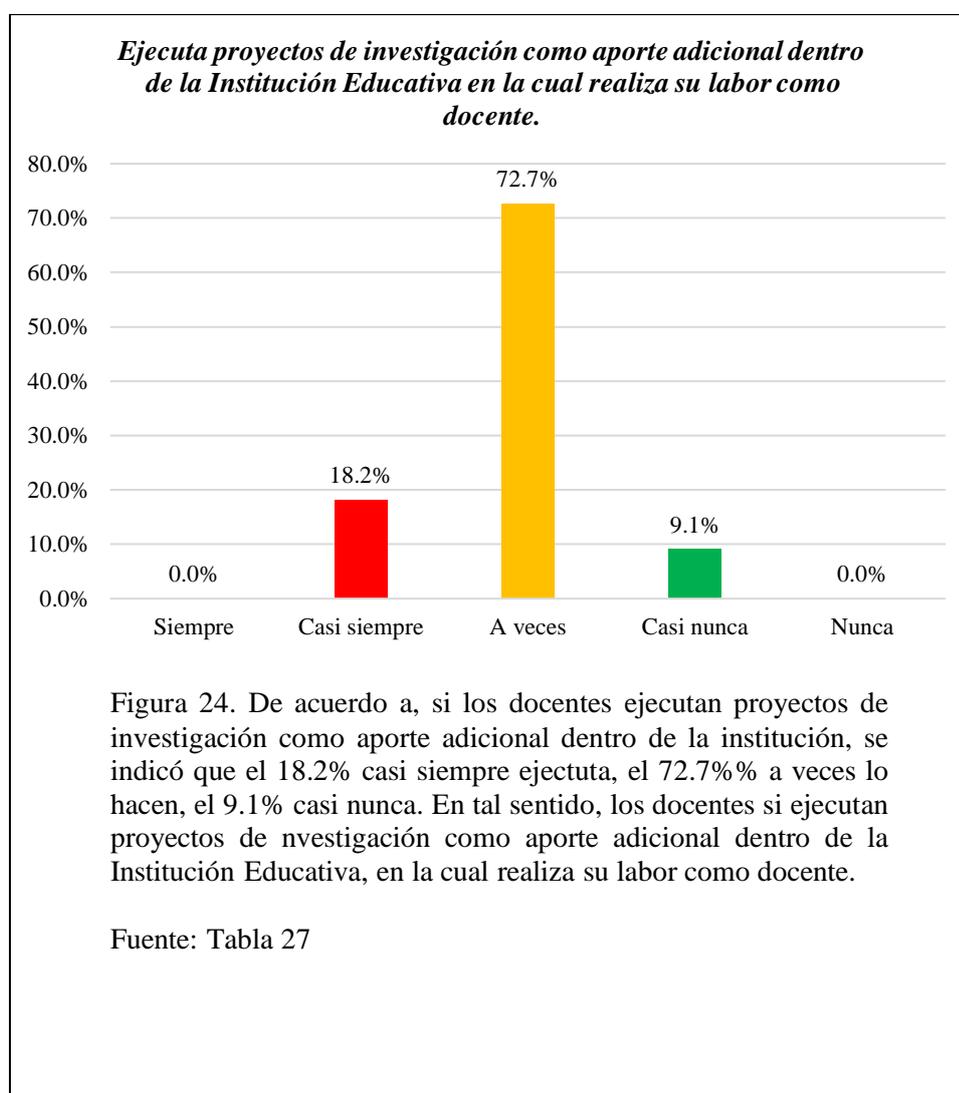
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27

Ejecuta proyectos de investigación como aporte adicional dentro de la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0.0%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	8	72.7%
Casi nunca	1	9.1%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



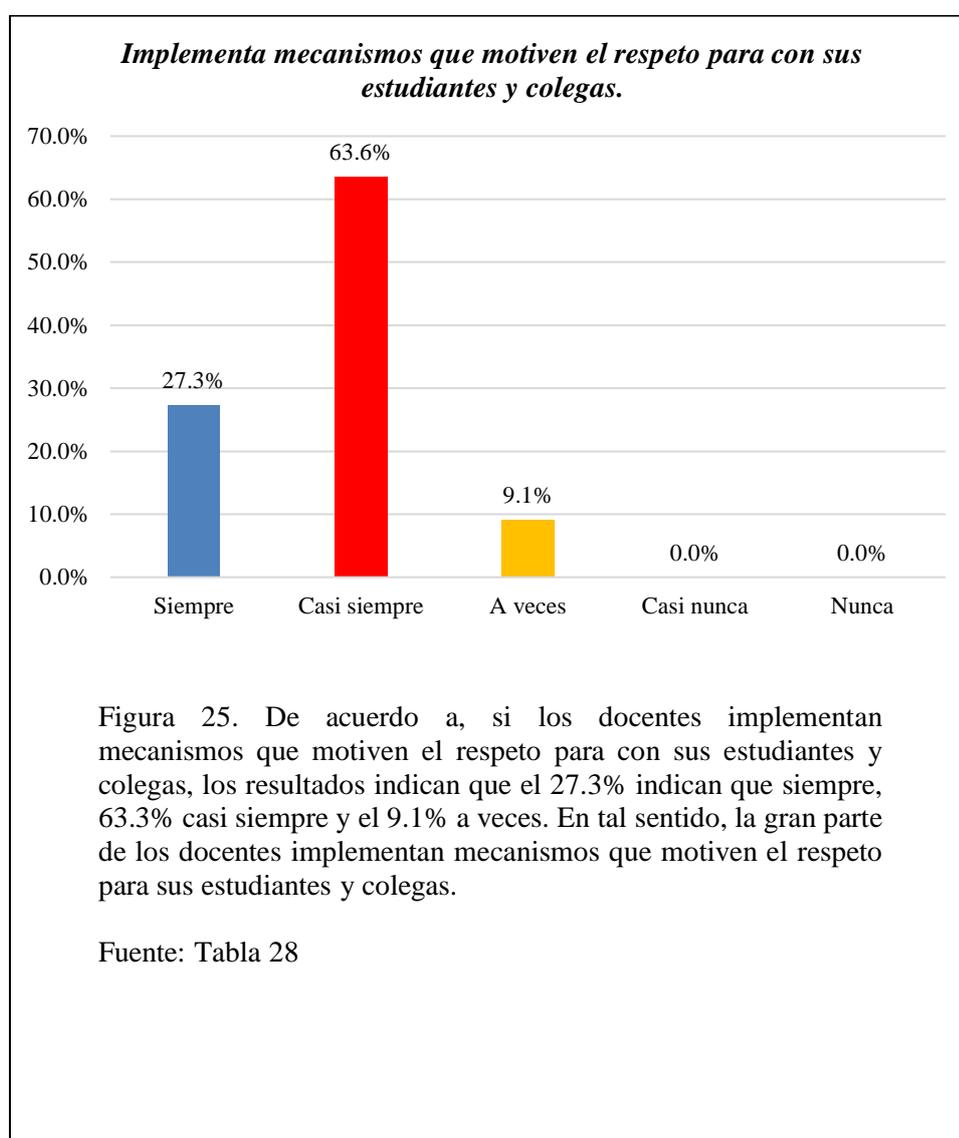
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28

Implementa mecanismos que motiven el respeto para con sus estudiantes y colegas.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27.3%
Casi siempre	7	63.6%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



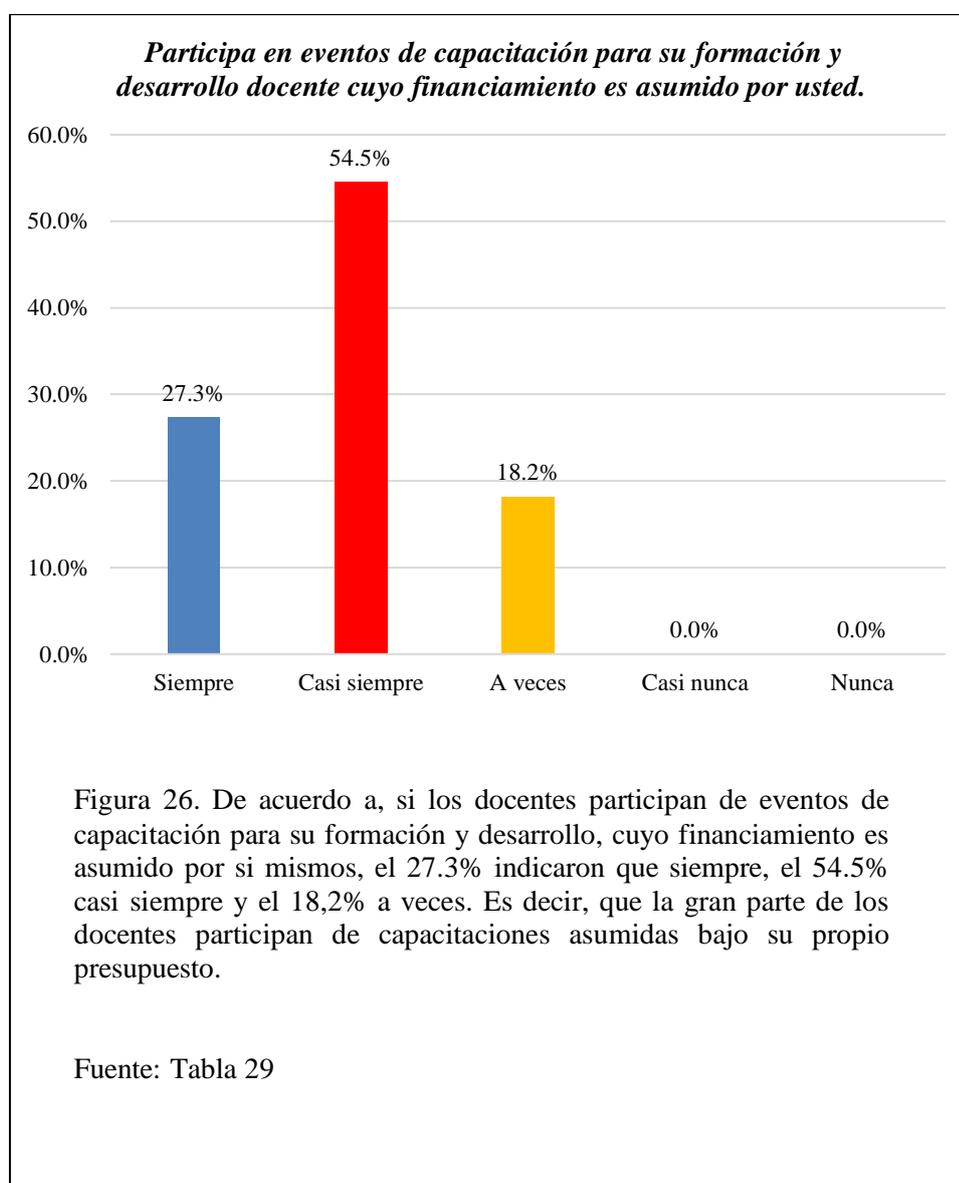
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29

Participa en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente cuyo financiamiento es asumido por usted.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	27.3%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	2	18.2%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



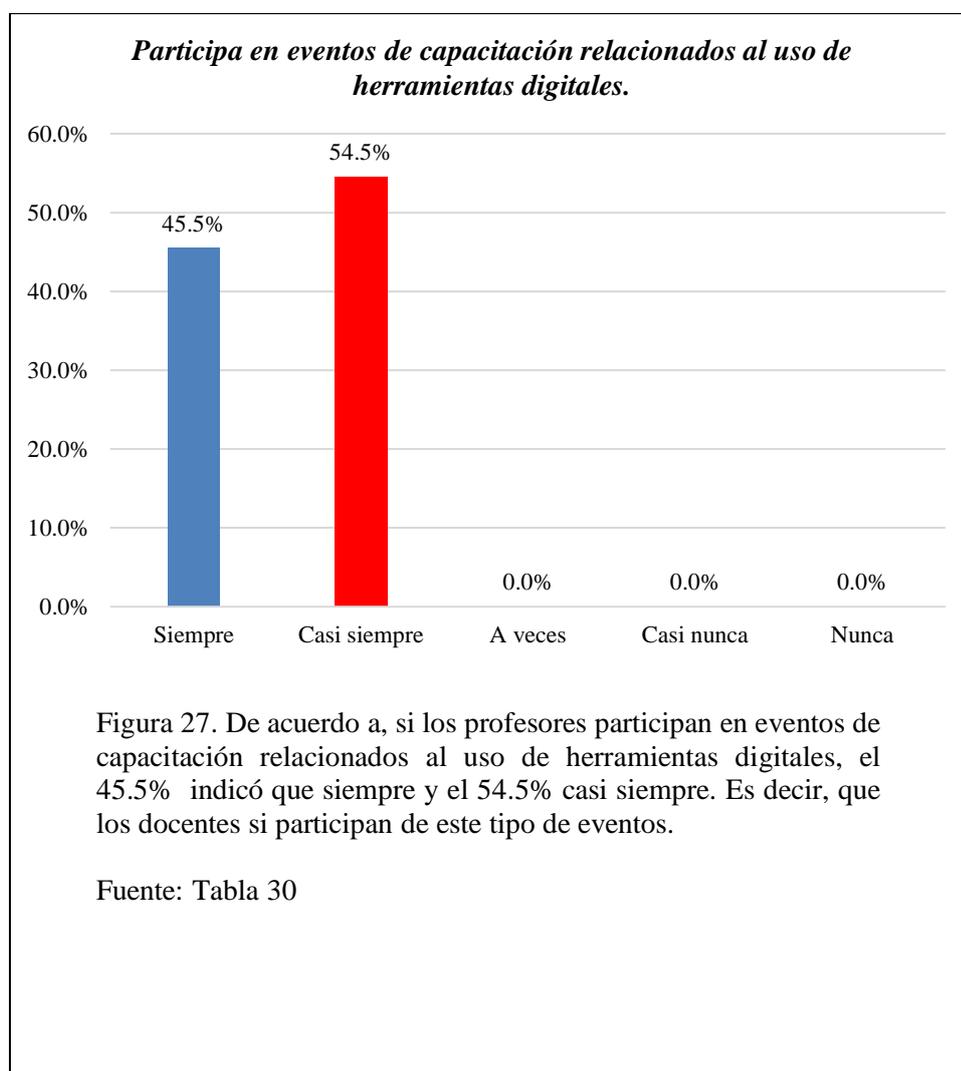
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30

Participa en eventos de capacitación relacionados al uso de herramientas digitales.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45.5%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia



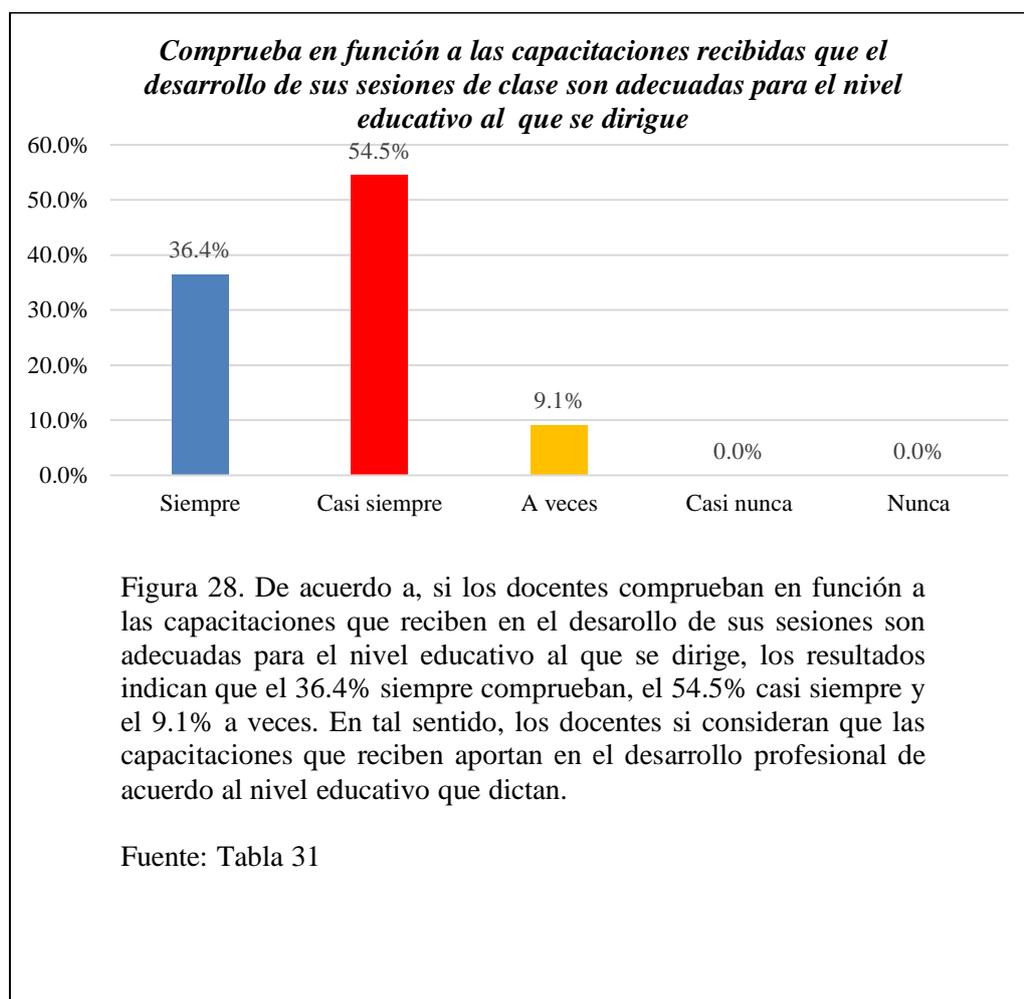
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31

Comprueba en función a las capacitaciones recibidas que el desarrollo de sus sesiones de clase son adecuadas para el nivel educativo al que se dirige.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	36.4%
Casi siempre	6	54.5%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



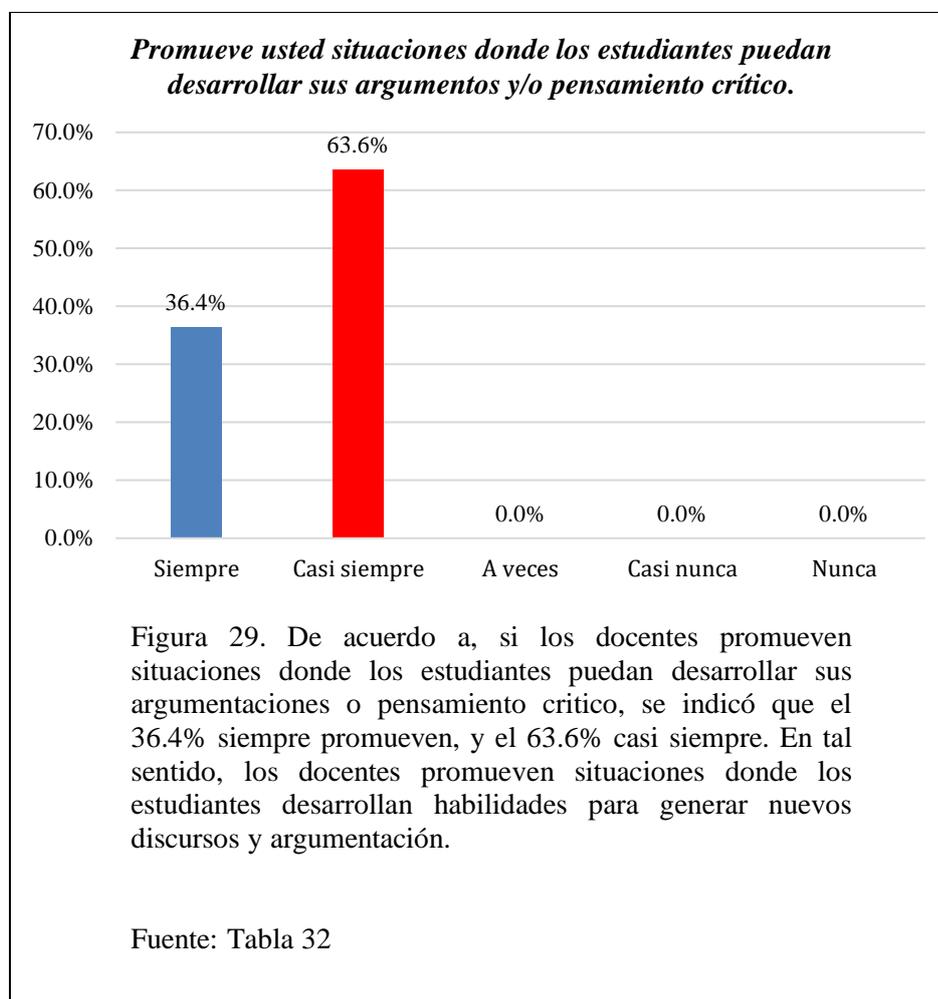
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32

Promueve usted situaciones donde los estudiantes puedan desarrollar sus argumentos y/o pensamiento crítico.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	36.4%
Casi siempre	7	63.6%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



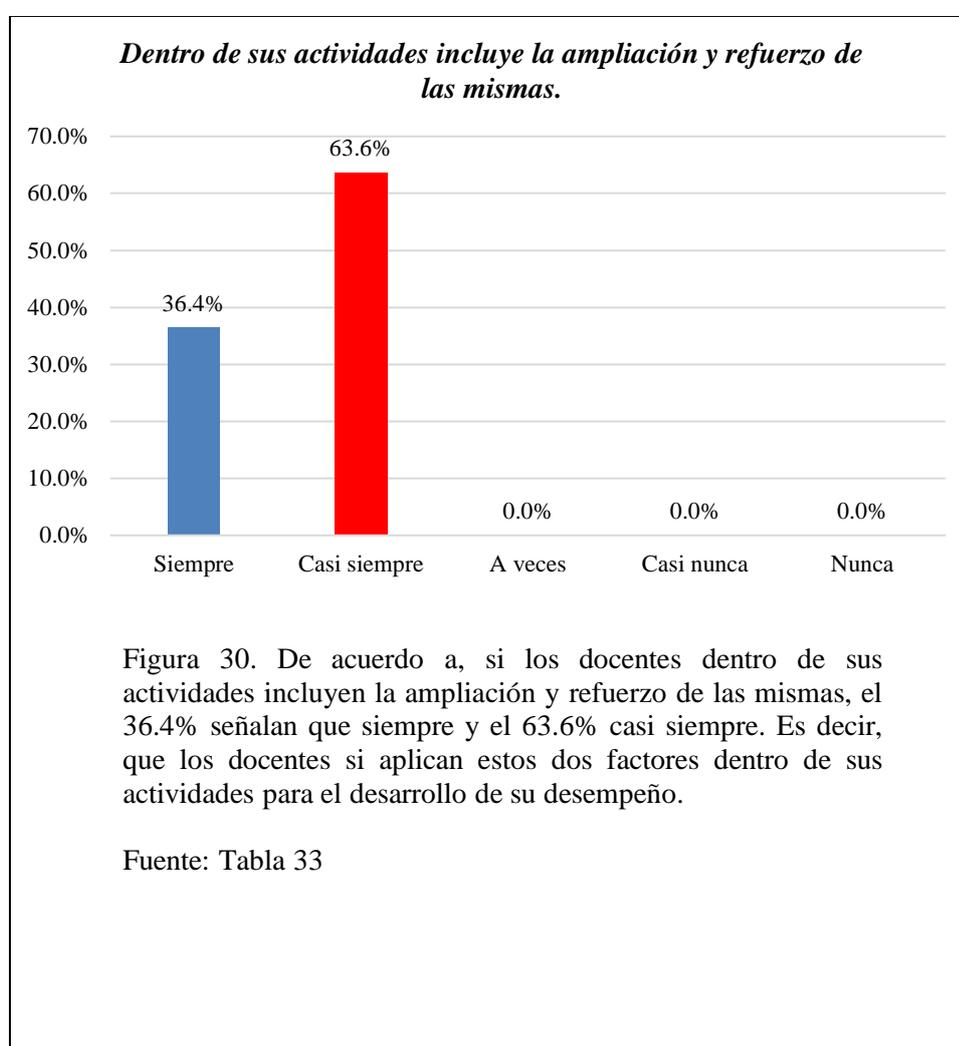
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33

Dentro de sus actividades incluye la ampliación y refuerzo de las mismas.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	36.4%
Casi siempre	7	63.6%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



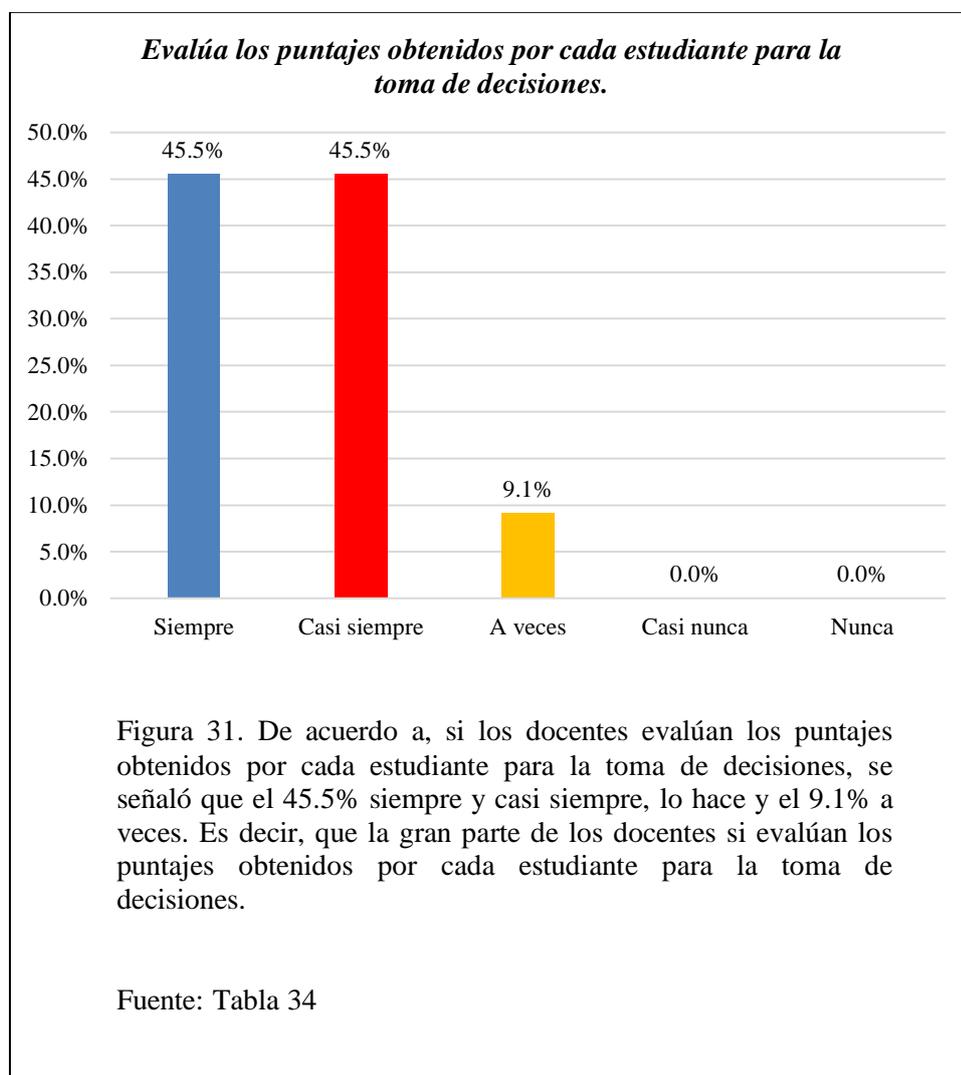
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 34

Evalúa los puntajes obtenidos por cada estudiante para la toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	45.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



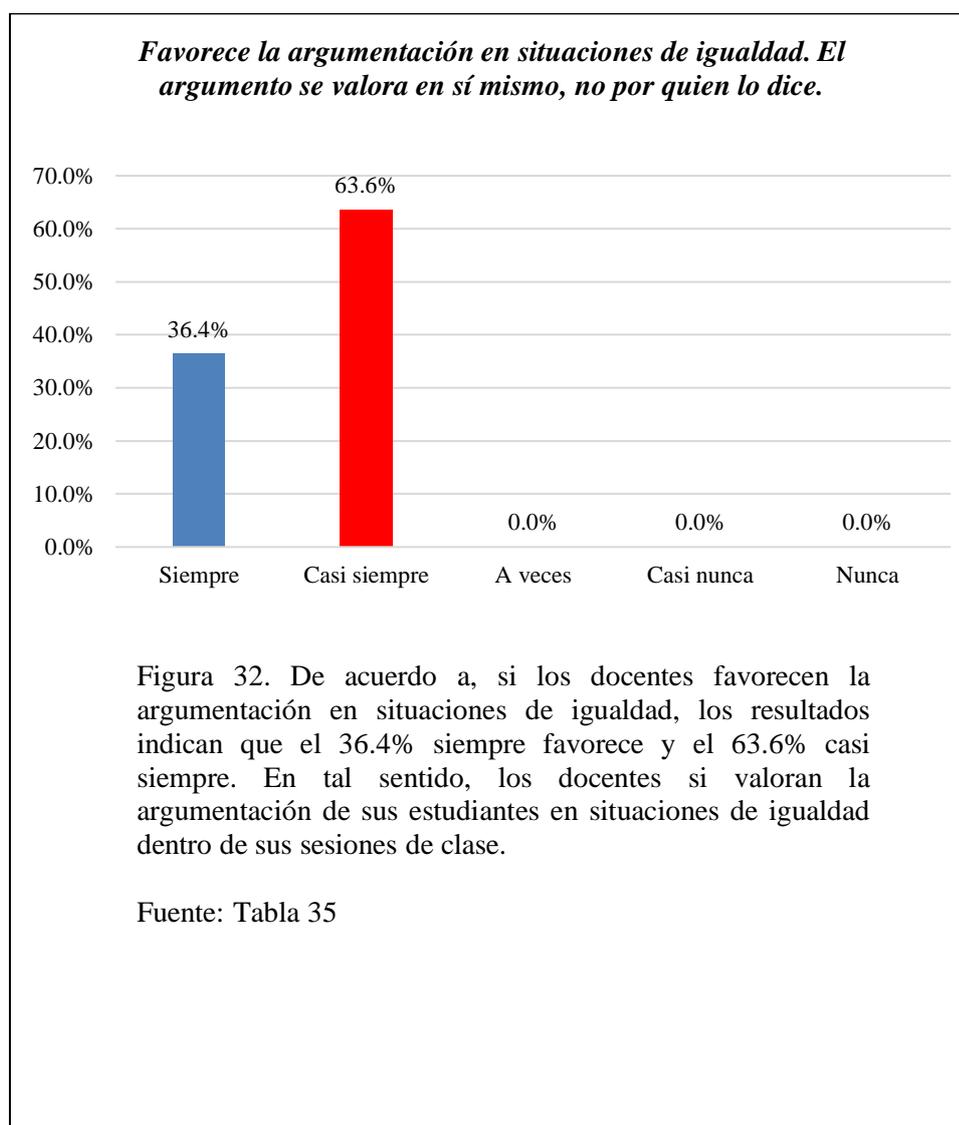
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 35

Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	36.4%
Casi siempre	7	63.6%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



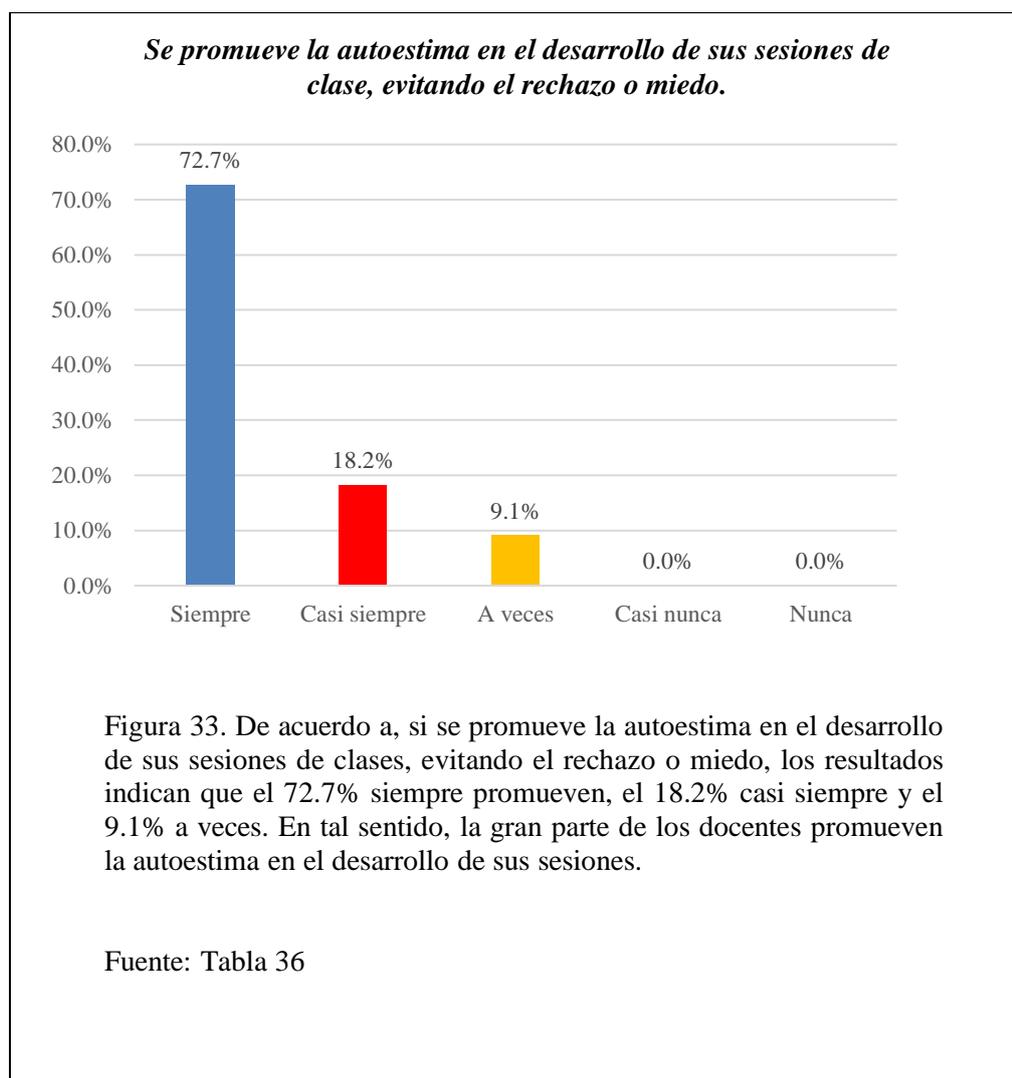
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 36

Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	72.7%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	1	9.1%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



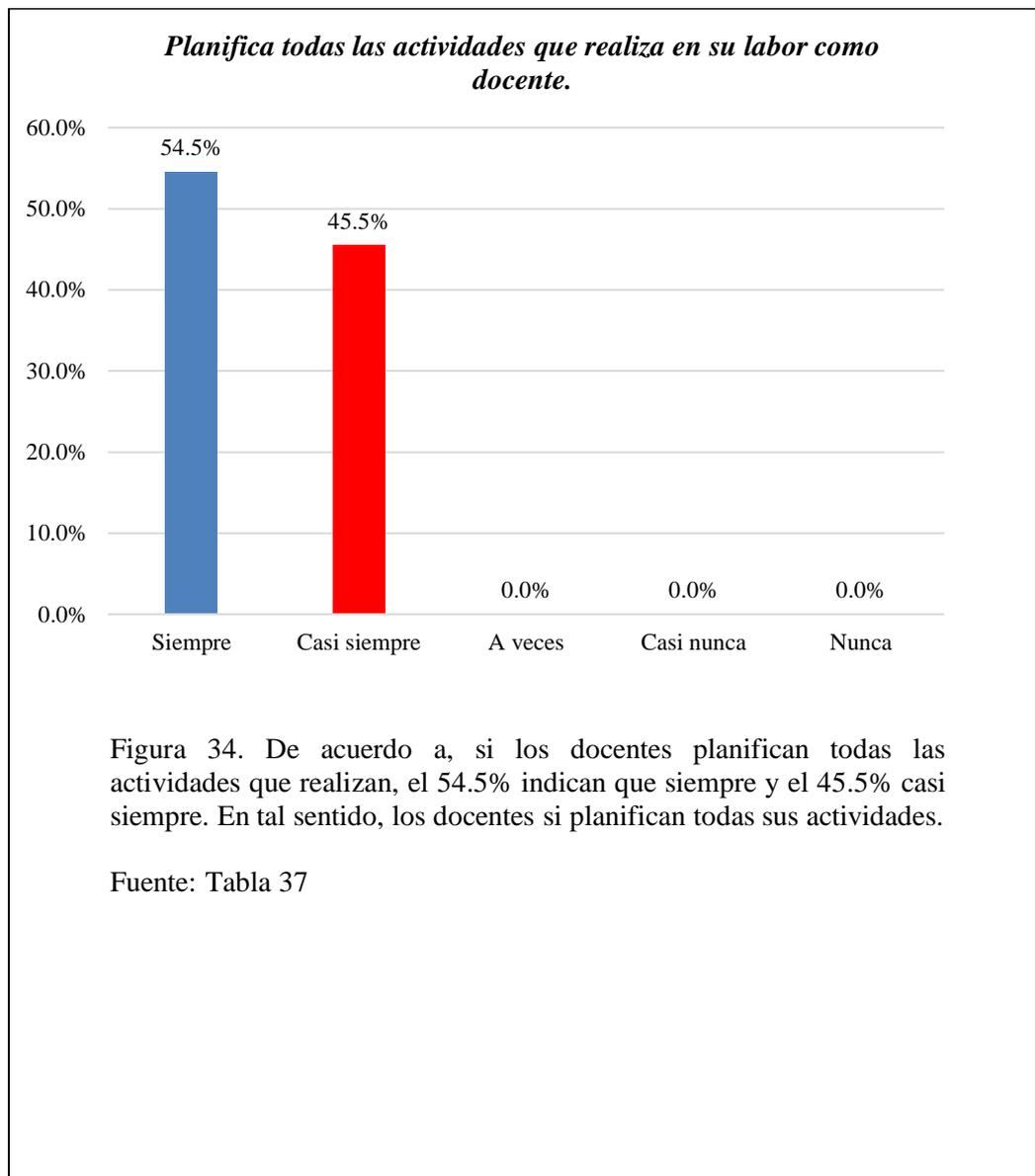
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 37

Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	54.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



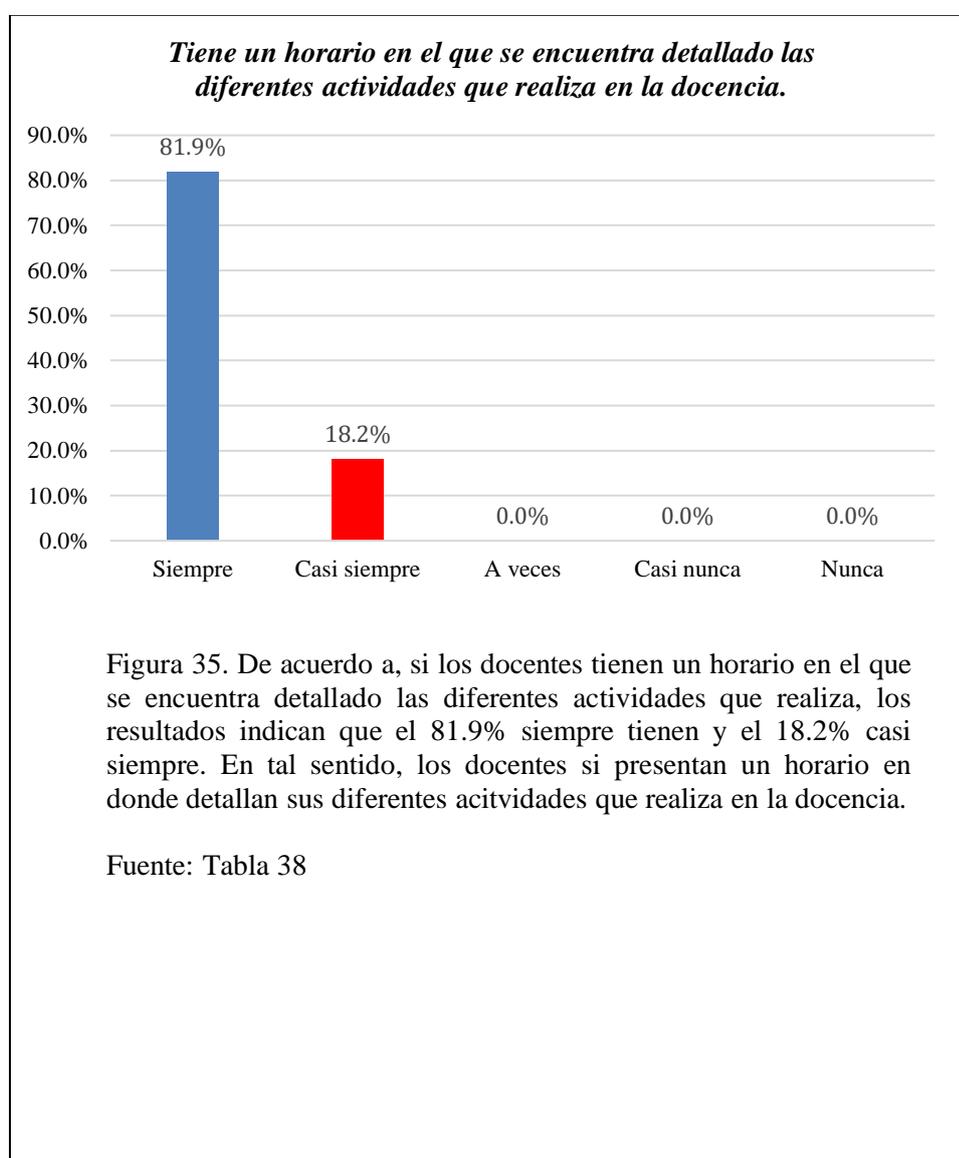
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 38

Tiene un horario en el que se encuentra detallado las diferentes actividades que realiza en la docencia.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	81.9%
Casi siempre	2	18.2%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



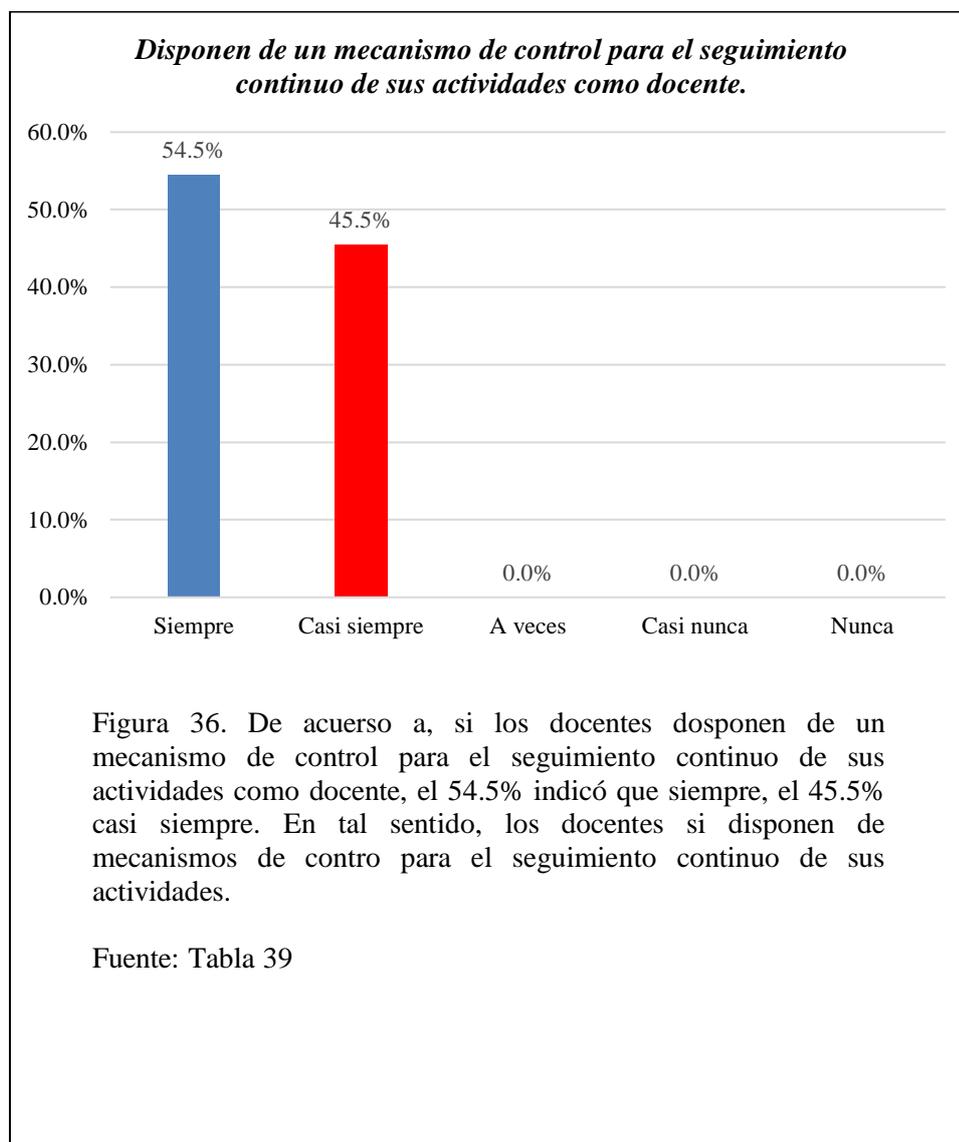
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 39

Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	54.5%
Casi siempre	5	45.5%
A veces	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Nunca	0	0.0%
TOTAL	11	100%

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 40

La relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021.

Los resultados presentados anteriormente, fueron sometidos al coeficiente de correlación de Pearson entre la V.I. (Competencia digital) y la V.D. (Desempeño laboral) para dar validez a nuestra H.: “La competencia digital, influye de manera positiva en el desempeño laboral en la Institución Educativa de Lambayeque. De esta manera se determinó que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, es decir que una buena competencia digital (V.I.) influye de manera positiva en el desempeño laboral (V.D.), lo cual certifica nuestra hipótesis de trabajo. A continuación, se detalla el proceso para determinar la el Coeficiente de Correlación de Pearson.

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
VD	Correlación de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

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

De acuerdo a la respuesta de la hipótesis formulada en el estudio sobre si existe relación entre las variables competencia digital influye y el desempeño laboral de la Institución Educativa de Lambayeque, se consideró en base a sus resultados arrojados de un cuestionario virtual aplicado que existe una correlación considerable en ambas variables, lo que indica la influencia entre ambas variables reflejado en 0,89.

En tal sentido, ante la alta correlación entre ambas variables se determina que, si la competencia digital se desarrolla adecuadamente, se reflejará en el desempeño laboral, por lo cual, si los docentes hacen uso de sus competencias digitales, plasmándolas dentro de sus sesiones de clases, se obtendrán mejores resultados en cuanto a su desempeño. Se puede evidenciar entonces, que cuando los docentes hacen uso de las plataformas digitales, innovando en su metodología de enseñanza, el desarrollo académico de sus estudiantes se verá influenciado positivamente, ello entonces reflejará un buen rendimiento laboral del docente, obteniendo mejores resultados en su desempeño laboral y profesional.

3.2. Discusión de resultados.

Con respecto analizar el nivel de desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021, de acuerdo a los resultados evidenciados por el estudio, se obtiene que los docentes poseen un adecuado nivel de desempeño debido a que, primero, mantienen un adecuado dominio en el contenido de sus asignaturas a cargo, en donde se indicó que el 81.8% siempre y el 18.2% casi siempre poseen un dominio en los cursos a cargo (ver tabla 21). Así mismo, los docentes promueven la creatividad de sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones, lo cual se evidenció con el 72.7% siempre y 27.3% casi siempre los docentes que promueven dicha actividad (ver tabla 22). Del mismo modo, respecto a las capacitaciones que ofrece la institución al docente, se evidenció que la gran parte de la plana docente participa de aquellas actividades para su desarrollo profesional, así como se evidenció que el 45.5% siempre y el 45.5% casi siempre los docentes participan activamente (ver tabla 25). También se consideró que los docentes participan en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente financiado por ellos mismos, teniendo que un 27.3% siempre y el 54.5% casi siempre participan (ver tabla 28). Por otro lado, los docentes siempre planifican sus actividades laborales, ya que el 54.5% siempre y el 45.5% casi siempre lo realiza (ver tabla 36), debido a que de esta manera desarrollan de manera ordenada cada actividad planteada en su plan de trabajo. Por otro lado, los el 81.9% siempre y el 18.2% casi siempre los docentes indican que cuentan con un horario detallado por cada actividad realizada (ver tabla 37), ello para alcanzar la eficacia de su labor. Sin embargo, se evidenció aspectos de mejor, el 36.4% siempre y el 27.3% a veces los docentes realizan publicaciones de artículos, libros, monografías entre otros (ver tabla 24), el 18.2% casi siempre y el 72.7% a vece de los docentes realizan pocos proyectos de investigación (ver tabla 26). En tal sentido, de acuerdo a los resultados arrojados se determina que la institución educativa presenta un adecuado nivel de desempeño, ya que de acuerdo a sus indicadores los docentes constantemente se capacitan para su desarrollo profesional y laboral, haciendo uso de nuevas estrategias metodológicas para alcanzar un buen rendimiento escolar en sus estudiantes. Además, se evidenció, que la gran mayoría de los docentes, buscan de manera particular, capacitaciones o cursos que favorezcan en su crecimiento profesional, de tal manera que repercuta en el desarrollo de sus estudiantes. Sin embargo, existen aspectos de mejora, como por ejemplo que los docentes ejecuten proyectos de investigación para su desarrollo profesional y las

publicaciones de blogs, monografías entre otros, por lo que es fundamental que dentro de la institución se fomente la participación de los docentes en espacios donde se aporte y desarrolle sus habilidades y capacidades para su crecimiento profesional, y que a su vez favorezca en el desempeño laboral en la institución.

Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Espino (2018) en su estudio denominado competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula, donde se determinó que el desempeño laboral en sus docentes se encuentra en un buen nivel, debido a que los docentes realizan una buena planificación al momento de realizar sus sesiones de clases y además que hacen un adecuado uso de recursos virtuales para el aporte en su metodología. Así mismo, se relaciona con la teoría de Alles (2019), del cual el desempeño laboral es considerado como una condición cuando se ocupa un puesto de trabajo. Estas condicionales tienen un valor en su percepción sobre el esfuerzo realizado o en base a la recompensa.

Con respecto a analizar el nivel de competencia digital de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021, de acuerdo a los resultados arrojados evidenciaron que se encuentran en adecuado nivel, debido a que el 81.8% siempre y el 18.2% casi siempre los docentes utilizan estrategias de búsqueda para el recojo de información digital (ver tabla 3), así mismo el 63.64% siempre y el 36.36% casi siempre los docentes evalúan contenidos digitales para elaborar sus sesiones (ver tabla 6). Por otro lado, 81.8% siempre y el 9.09% casi siempre los docentes saben almacenar su información digital (ver tabla 7), así también el 54.5% casi siempre y el 27.3% a veces conocen sobre la recuperación de información digital (ver tabla 8), también el 81.8% siempre y el 9.09% casi siempre los docentes disponen de una cuenta de correo con la que interactuar actividades de acuerdo a su labora, lo cual les permite llevar una mejor planificación en su plan de trabajo (ver tabla 9), además el 27.3% siempre y el 54.5% casi siempre de los docentes hacen uso de los recursos virtuales para acceder a información (ver tabla 11). Asimismo, el 54.5% siempre y el 45.5% casi siempre los docentes participan de espacios virtuales para la descargar de material digital que necesitan en sus sesiones de clases (ver tabla 13). El 27.3% siempre y el 54.5% casi siempre los docentes dentro de sus sesiones de clases casi siempre plantean actividades en sus estudiantes ante el uso de herramientas en línea (ver tabla 14). Además, el 45.5% siempre y el 54.5% casi siempre los docentes desarrollan y hacen uso de material digital adaptándolo a sus actividades de acuerdo a sus asignaturas correspondientes (ver tabla

19). Sin embargo, existen aspectos de mejora el 45.5% casi siempre y el 36.36% a veces los docentes participan compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales (ver tabla 10), así mismo el 27.3% siempre, el 54.5% casi siempre y el 27.3% a veces plantean los docentes dentro de sus sesiones de clases actividades que motiven a sus alumnos en base al uso de herramientas en línea (ver tabla 14), el 18.2% siempre, el 45.4% casi siempre y el 27.3% a veces los docentes desarrollan espacios digitales como blogs para la publicación y difusión de información educativa (ver tabla 17). En tal sentido, se dedujo que en la institución educativa presenta un buen nivel con respecto a la competencia digital, debido a que los docentes si hacen usos de las herramientas digitales para el desarrollo de su plan de trabajo, gran parte de ellos manejan un correo electrónico para el envío y recepción de trabajo o información que se plasme dentro de la institución. Además, que dentro de sus actividades fomentan en aulas el uso de las herramientas digitales y en la obtención de información digital, haciendo uso del respeto legal de su recopilación. Se debería reforzar en la participación de los docentes en blogs o páginas en donde les permitan plasmar diversas investigaciones para su aporte profesional individual y de otros.

Estos resultados se asemejan a la investigación de Benites (2019) en su estudio realizado sobre Competencia Digital de los docentes de una institución educativa en Lima, donde indica en sus conclusiones que el 50.3% de los docentes presenta un nivel avanzado en base a sus competencias digitales, mientras que un 4.9% manejan un nivel básico, considerándose un considerable nivel de dicha competencia, por lo cual el estudio aporta en otorgar iniciativas que contribuyan al uso de herramientas digitales en los docentes para un mejor procesos educativo en sus sesiones de clase. Así mismo, se relaciona con la teoría de Callejas y Salido (2016) indica que la competencia digital cuenta con el manejo de estas nuevas herramientas para la recopilación de información, las cuales son utilizadas para la jornada laboral, tiempo libre y en los procesos comunicativos.

Con respecto a medir la relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque. 2020-2021, se consideró en base a sus resultados arrojados de un cuestionario virtual aplicado que existe una correlación considerable en ambas variables, lo que indica la influencia entre ambas variables reflejado en 0,89. Respondiendo a la hipótesis esta presenta una alta correlación entre ambas variables, por lo que se indica que, si la competencia digital se desarrolla adecuadamente, este se reflejará en el desempeño laboral. De tal manera, se evidenció

la importancia de desarrollar las competencias digitales en los docentes, debido a que aplican nuevas metodologías a sus sesiones, innovando e insertando nuevas modalidades de enseñanzas haciendo uso de las plataformas digitales, dándole otro sentido sus sesiones de clases para una mayor atención en sus estudiantes, lo cual también repercute en el rendimiento profesional y laboral del docente. Estos resultados se asemejan a la investigación de Ruiz (2020) en su estudio denominado competencia digital y desempeño docente en una institución educativa de Sullana en el año 2020, del cual aplico un cuestionario para la recolección de datos, donde concluye que existe relación directa muy alta ($r=0.700$) entre la competencia digital y el desempeño docente de la institución en estudio. Por lo que implica que el conocimiento, habilidad y capacidades adquiridas por el docente en el uso de herramientas digitales está relacionado a un mejor desempeño en las actividades dentro de sus sesiones de clases.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

Se evidenció que existe una correlación alta en ambas variables, lo que indica la relación entre ambas variables reflejado en 0,89. Lo que implica, que, respondiendo a la hipótesis, si la competencia digital se desarrolla adecuadamente, este se reflejará en el desempeño laboral de los docentes.

La competencial digital dentro de la Institución Educativa de Lambayeque se encuentra en un adecuado nivel, ya que la gran parte de los docentes hacen uso de herramientas digitales dentro de sus sesiones de clases. Se afirmó, que mediante el desarrollo de sus clases los docentes hacen uso de material digital adaptándolo a cada uno de sus asignaturas, además que fomentan la participación de sus estudiantes a utilizar material digital para el desarrollo de sus clases. Sin embargo, se observa la poca participación de los docentes en blogs u otros canales digitales, medios que les permita plasmar sus aportes como profesionales como docente.

El desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa de Lambayeque se encuentra en un adecuado nivel, debido a que los docentes se capacitan constantemente para su desarrollo profesional y laboral, lo cual se refleja en su rendimiento. Asimismo, manejan ordenadamente su plan de trabajo, basándose en actividades establecidos en un cronograma, herramienta que les permite llevar un control y seguimiento continuo de sus actividades dentro de la institución. Sin embargo, existe un aspecto de mejora, ya que los docentes ejecuten proyectos de investigación u otro tipo de contenido que puedan aportar a su Institución Educativa y/o la sociedad.

4.2. Recomendaciones.

De acuerdo a la correlación que existe entre ambas variables, se recomienda a la Institución Educativa, establecer mejores propuestas en base al desarrollo de competencias digitales en los docentes, es decir, fomentar actividades o grupos de estudios en donde se faciliten las herramientas digitales a los docentes para el uso de sus sesiones de clase, de esta forma incrementar su nivel de desempeño laboral.

Para un adecuado desempeño laboral en la Institución Educativa de Lambayeque, se recomienda seguir reforzando las capacitaciones de los docentes para un mejor desenvolvimiento y desarrollo de sus capacidades profesionales, además incentivar a los docentes a la participación en la creación de productos académicos como aporte en su crecimiento profesional.

Se recomienda que la Institución Educativa de Lambayeque siga capacitando a sus docentes y brinde las herramientas necesarias ante el uso de material digital, a fin de generar el aprendizaje significativo en sus estudiantes. Asimismo, se sugiere motivar a los docentes a tener una mayor participación en blogs o canales digitales en donde se les permita compartir sus aportes profesionales como docente.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias*. Ediciones Granica.
- Barros, A. (2018). *Estrategias en Tecnologías de Información y Comunicación en la Competencia Digital Docente, La Esperanza 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22649/barros_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benites, L. (2019). *Competencia digital de los docentes del colegio El buen Pastor, Los Olivos 2018*. Obtenido de <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3239564>
- Briceño, D. (2016). *Programa “docente 2.0” para el desarrollo de las competencias digitales de los docentes, Chiclayo - Perú*. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1161>
- Bustos, H., & López, M. (2017). *La competencia digital en docentes de preparatoria como medio para la innovación educativa*. Obtenido de <https://cpue.uv.mx/index.php/cpue/article/view/2544>
- Callejas, A., & Salido, J. (2016). *Competencia digital y tratamiento de la información: Aprender en el siglo XXI*. Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Carrasco, L. (2018). *Modelo de cultura - digital para la enseñanza - aprendizaje colaborativo en educación básica regular- Lambayeque*. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3125/BC-SES-TMP-1920.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, J. (2018). *Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente*. Sello Editorial Javeriano-Pontificia Universidad Javeriana.
- Cravino, L. (2020). *Metáforas del desempeño*. Editorial Temas.
- Dhanam, K. (2018). *Alcance su máximo desempeño: Cómo lograr la excelencia en usted y en los demás*. Taller del Éxito.
- Domínguez, E., & Bobkina, J. (2018). *Alfabetización digital e informacional*. Editorial GEDISA.
- Durán, G. (2015). *El INEE amplía el plazo para las etapas I y II de Evaluación de Desempeño: SEP*. Obtenido de <https://www.20minutos.com.mx/noticia/29971/0/inee-amplia-plazo/etapas-i-ii-evaluacion/sep/>
- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, F. (2016). *Los docentes de la generación Z y sus competencias digitales. Madrid. España*. Obtenido de <http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1177/Comunicar-46-Fernandez-Fernandez-97-105.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferrer, S. (2015). *Teorías del aprendizaje y TICs. España*. Obtenido de <http://ardilladigital.com/DOCUMENTOS/TECNOLOGIA%20EDUCATIVA/TICs/T4%20TEORIAS/04%20TEORIAS%20DEL%20APRENDIZAJE%20Y%20TICs.pdf>

- Garay, M. (2015). *Las competencias digitales del docente universitario: caso Lic. en educación de la FA.CI.CO.* Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/58121>
- García, G. (2018). *Gestión de cambios organizacionales.* AB Ediciones.
- González, A. (2017). *Análisis y evaluación de la competencia digital en la formación inicial del profesorado como elemento clave de mejora de la calidad educativa.* Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/680253>
- Hernández, A., & Iglesias, A. (2020). *Evaluación de las competencias digitales de estudiantes de educación obligatoria.* Ediciones Octaedro.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.* Mc Graw Hill.
- Ingaruca, S. (2020). *Uso de TICS y competencia digital docente en la Institución Educativa Felipe Huamán Poma de Ayala - Chosica, 2019.* Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43702/Ingaruca_VSZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- INTEF. (2017). *Marco común de Competencia Digital Docente.* Obtenido de https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf
- Lacalle, G. (2015). *La evaluación del desempeño en la empresa.* Editex Editorial.
- Leire, V. (2016). *Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo.* Obtenido de BBC Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-36591625>
- López, C. (2018). *Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) por parte de enfermeros docentes de la Región de Lambayeque.* Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1293/1/TL_YdrogoSantosJosselym_LopezReyeseCindy.pdf.pdf
- López, V. (2017). *Medición y valoración del capital intelectual.* EOI Escuela de Organización Industrial.
- MINEDU. (2015). *Más del 99% de profesores de inicial aprobó evaluación de desempeño docente.* Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45204>
- MINEDU. (2019). *Docentes del nivel inicial muestran que su desempeño es el adecuado para lograr el aprendizaje de sus estudiantes.* Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/docentes-del-nivel-inicial-demuestran-que-su-desempeno-es-el-adecuado-para-lograr-los-aprendizajes-de-sus-estudiantes/>
- Mouzo, J. (2019). *Cataluña rechaza a uno de cada tres aspirantes a maestro por bajo nivel.* Obtenido de https://elpais.com/sociedad/2019/08/06/actualidad/1565104806_317249.html
- Noreñas, A., Moreno, N., & Rojas, J. (2016). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa.* Obtenido de <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>
- Ottestad, G., & Kelentrić, M. (2015). *Professional Digital Competence in Teacher Education.* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/275952353_Professional_Digital_Compentence_in_Teacher_Education
- Quiroz, E. (2019). *Competencias digitales de los docentes en las I.E. UGEL 02-Lima, 2018.* Obtenido de

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26790/Quiroz_HED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raygoza, M. (2017). *Competencias digitales de los docentes en educación media superior: situación actual y posibilidades de desarrollo*. Obtenido de https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/629979/A00168146_Maria_del_Rosario_Raygoza_Vel%C3%A1zquez.pdf?sequence=1
- Rodríguez , A., & García, M. (2018). *La empresa comunica: protocolo y lenguaje organizacional*. Editorial GEDISA.
- Román, E. (2018). *Aprender a aprender en la era digital*. Routledge Editorial.
- Ruiz, C. (2020). *Competencia digital y desempeño docente en una institución educativa de Sullana, 2020*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2127822>
- Seminario, L. (2017). *Programa de Capacitación en herramientas virtuales para el desarrollo de las capacidades TIC en estudiantes de la especialidad de Educación Inicial*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/953/1/TL_SeminarioLeonLuisMiguel.pdf.pdf
- Silva, J. (2018). *LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONA*. 3Ciencias Editorial.
- UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* Obtenido de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- UNESCO. (2018). *La educación en 2018 a través de algunas historias*. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/educacion-2018-traves-algunas-historias>
- Vanguardia MX. (2018). *Miles de maestros no harán la evaluación al desempeño docente en noviembre*. Obtenido de <https://vanguardia.com.mx/articulo/miles-de-maestros-no-haran-la-evaluacion-al-desempeno-docente-en-noviembre>

ANEXOS

ANEXO 1: Resolución de aprobación del título de investigación



Pimentel, 28 de diciembre del 2020

VISTO:

El informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de PROYECTO DE TESIS a cargo de los estudiantes registrados en el semestre académico 2020-II, Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°0199-2019/PD-USS, señala:

- Artículo 36°: "El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional".

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."

- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe de notar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."

- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".

Que, visto el informe N° 0085-2020/FH-DPS-USS de fecha 28 de diciembre del 2020, presentado por la Escuela Profesional de Psicología, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de PROYECTO DE TESIS a cargo de los estudiantes registrados en el semestre académico 2020-II, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los temas de PROYECTO DE TESIS de los estudiantes registrados en el semestre académico 2020-II, a cargo del docente de la asignatura de Investigación I el Mg. Montenegro Ordoñez Juan.

ARTÍCULO SEGUNDO: ADJUNTAR a la presente resolución los anexos, que contienen los temas de investigación realizados por los estudiantes del curso de Investigación I (55 temas) en el semestre académico 2020-II.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución y les den las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo

Decano Facultad de Derecho y Humanidades
Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Talleres de Formación Continua, Oficina de Asesoría Jurídica, Jefes de Área - Archivo.

Mg. Paula Elena Delgado Vega

Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

014 481610 - 014 481632

CAMPUS USS

Km. 5 Carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

19	- DIAZ MEDINA VANESA - LLUEN BALLENA KARINA KATIA	SATISFACCION LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE CHICLAYO. 2020-2021
20	FRANCO PIZAN DE ALVA YESENIA DEL PILAR	LA FELICIDAD EN LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020-2021
21	FUSTAMANTE SEMPETEGUI YULEISI	ACTITUDES SEXISTAS EN ADOLESCENTES DE LATINOAMÉRICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. 2016-2021
22	- GALLARDO TEJEDA YAJAIRA NATALY - VELASQUEZ TAPIA ROSA ELVIRA	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AGRESIVIDAD EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCACTIVA ESTATAL DE CHICLAYO. 2020-2021
23	GALVEZ JULCA ESLY JOSSEANNE	IMPACTO DE LA DEPRESION TANTO EN EL AMBITO ACADEMICO COMO FAMILIAR EN ADOLESCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE CHICLAYO, 2020-2021
24	- GASCO NUÑEZ ANDREA ESTEFANIA - LUJAN RAMOS ALDAR FELIPE	FACTORES DE RIESGO QUE INFLUYEN EN EL ABUSO SEXUAL EN NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL PERÚ, 2020-2021
25	- GONZALES GUTIERREZ SHIRLEY GIORGIANA - NUÑEZ QUINTANA JUAN CARLOS	ACTITUD HACIA LA EDUCACION VIRTUAL Y ESTRES ACADEMICO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO, EN TIEMPO COVID-19. 2020-2021
26	- INOACH CIEZA CYNTHIA UYEKY - PEREZ VELASQUEZ ALFREDO RICARDO	IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL COMPORTAMIENTO SOCIAL DE LA ETNIA AWAJÚN EN LA COMUNIDAD DE YAMAYAKAT. 2020-2021
27	- IPANAQUE COTRINA ZULLY CLARIBEL - RUIZ VILLALOBOS SILENY LEIRE	IMPACTO EMOCIONAL PROVOCADO POR LA PANDEMIA COVID-19 EN ADULTOS MAYORES DE CHOTA Y CHICLAYO, 2020-2021
28	LIZA BUSTAMANTE WENDY YOMARA	ESTILOS DE COMUNICACION EN PAREJAS JOVENES DE 18 A 29 AÑOS DE EDAD DE CHICLAYO. 2020-2021
29	- LLUNCOR CENTURION ALEX HARRY - SANCHEZ MEDINA TITO ADAN	SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR Y UNA I.E. PUBLICA DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO. 2020-2021
30	LYNCH PALOMINO MARIA LUISA	ENTORNO FAMILIAR Y RENDIMIENTO ESCOLAR DE ESTUDIANTES DE UN NIDO GUARDERIA EN EPOCA DE PANDEMIA EN VILLA EL SALVADOR-PERU 2020-2021
31	- MEDINA CARHUATOCTO BRENDA XIOMARA - SUÑE VERA LIZBETH ARACELI	ESTILOS DE CRIANZA Y SU RELACION CON LA DEPENDENCIA EMOCIONAL EN MUJERES MAYORES DE EDAD. DISTRITO DE CHICLAYO. 2020-2021
32	MEGO VARGAS FREDELINDA	FUNCIONALIDAD FAMILIAR E IDEACION SUICIDA EN ADOLESCENTES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2020-2021
33	MOGOLLON LAYME ARACELLY ROSARIO	ESTILOS DE CRIANZA Y PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE CAYLLOMA, 2020-2021
34	- NECIOSUP OURLIZZA JUAN AUGUSTO - VALLEJOS ALBUROQUEQUE AMY JENNERY	PERFIL DEL AGRESOR EN LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN RELACIONES DE PAREJA. CHICLAYO. 2015-2021. ESTADO DEL ARTE
35	OBLEA COTOS OLGA MARIYIN	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y AUTOESTIMA EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL DISTRITO DE SULLANA. 2020-2021
36	- FARDO BOCANEGRA MARIA ISABEL - PEREZ MENOR NANCY ANANCELI	PARENTALIDAD POSITIVA Y REGULACION EMOCIONAL EN ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE CHICLAYO. 2020-2021
37	POMARES MARIN KARLA MADELEINE	COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultades, Jefes de Oficina, Jefes de Área, Archivo.

ANEXO 2: Permiso para la recolección de datos.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
SABIDURÍA DE DIOS

Ciudad Eten, 16 de diciembre de 2020

QUIEN SUSCRIBE:

Lic. GUSTAVO RAÚL CUMPA CARVALLO
Director de la Asociación Civil Educativa y de Salud
"SABIDURÍA DE DIOS"

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021**

Por el presente, el que suscribe Sr. Gustavo Raúl Cumpa Carvalho, Director de la **ASOCIACION CIVIL EDUCATIVA Y DE SALUD SABIDURIA DE DIOS, AUTORIZO** a la alumna: **KARLA MADELEINE POMARES MARÍN**, con DNI N° 45301350, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán y autora del trabajo de investigación denominado: **COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021**, al recojo de información en mi representada y al uso de la misma para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de proyecto de investigación y posterior tesis enunciada líneas arriba de quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,




Lic. Gustavo Raúl Cumpa Carvalho
Director
DNI N° 16515166

"Un hogar para todos camino hacia la paz en la civilización del amor"

DIRECCIÓN: Prolongación Manuel C. Borilla S/N – Ciudad Eten
Facebook: Grupo Sabiduría de Dios de Ciudad Eten
email: sabiduria_de_dios@hotmail.com

ANEXO 3: Formatos de instrumento de recolección de datos.

ESCALA DE COMPETENCIAS DIGITALES

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre las competencias digitales; usted deberá indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa sobre el recuadro que crea conveniente.

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

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión información y alfabetización informacional						
1	Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor.					
2	Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para preparación de material.					
3	Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.					
4	Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.					
5	Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere.					
6	Conoce como poder recuperar información digital.					
Dimensión comunicación y colaboración		1	2	3	4	5
7	Dispone de cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.					
8	Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.					
9	Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.					
10	Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.					
11	Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.					
12	Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.					
13	Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.					

14	Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.					
Dimensión Creación de contenidos digitales		1	2	3	4	5
15	Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.					
16	Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase utilizando material digital.					
17	Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.					
18	Respeto el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información.					

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre su desempeño laboral como docente; usted deberá indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa sobre el recuadro que crea conveniente.

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

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Competencia laboral						
1	Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.					
2	Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.					
3	Monitorea el avance de las sesiones de aprendizaje y proporciona la retroalimentación.					
4	Realiza publicaciones de artículos, libros, monografía u otros, relacionado a su labor como docente.					
5	Participa de capacitaciones otorgados y/o financiados por la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.					

6	Ejecuta proyectos de investigación como aporte adicional dentro de la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.					
7	Implementa mecanismos que motiven el respeto para con sus estudiantes y colegas.					
8	Participa en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente cuyo financiamiento es asumido por usted.					
9	Participa en eventos de capacitación relacionados al uso de herramientas digitales.					
Idoneidad		1	2	3	4	5
10	Comprueba en función a las capacitaciones recibidas que el desarrollo de sus sesiones de clase son adecuadas para el nivel educativo al que se dirige.					
11	Promueve usted situaciones donde los estudiantes puedan desarrollar sus argumentos y/o pensamiento crítico.					
12	Dentro de sus actividades incluye la ampliación y refuerzo de las mismas.					
13	Evalúa los puntajes obtenidos por cada estudiante para la toma de decisiones.					
14	Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.					
15	Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.					
Formación y desarrollo profesional		1	2	3	4	5
16	Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.					
17	Tiene un horario en el que se encuentra detallado las diferentes actividades que realiza en la docencia.					
18	Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.					

ANEXO 4: Planilla de Juicio de Expertos
Experto N° 1

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR
JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado ENCUESTA DE ESCALA que forma parte de la investigación COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada DESCRIPTIVA CORRELACIONAL como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Susana del Pilar Samillán Padilla
Grado profesional:	Maestría () Doctor () Licenciado(a) (x)
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Planeacion estrategica, adminstracion, contrataciones del estado
Institución donde labora:	Independiente
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento:
Escala de competencia digital y Escala de desempeño laboral de los docentes.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

Nombre del instrumento:	Escala de competencia digital
Autor(es):	Karla Madeleine Pomares Marin
Procedencia	Elaboración propia
Administración:	Vía Online

Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación :	Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque.

Nombre del instrumento:	Escala de desempeño laboral de los docentes
Autor(es):	Karla Madeleine Pomares Marin
Procedencia	Elaboración propia
Administración:	Vía Online
Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación :	Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de competencia digital y Escala de desempeño laboral de los docentes.

Variable	Dimensiones	DEFINICIÓN
1. Competencia Digital	Información y alfabetización informacional	Se desarrolla en la identificación, localización y almacén de la información digital, de cual se realizará la evaluación de esta para la relevancia de las tareas establecidas por los docentes. Además, señala que ante esta dimensión se derivan ciertas áreas, las cuales se encuentran compuestas por la navegación, búsqueda y filtrado de información.
	Comunicación y colaboración	Se indica que este se desarrolla bajo el entorno digital, del cual comparte los recursos mediante las herramientas en línea, por lo que permite conectar y colaborar con otras herramientas digitales, que permitirán interactuar y participar en las comunidades y redes.
	Creación de contenidos digitales	Se considera la actividad en donde se crea y edita los contenidos digitales, teniendo en cuenta la integración de conocimientos y contenidos previos, asimismo, se fundamenta en el desarrollo de producciones artísticas a través de contenido de multimedia mediante programación informática. Con respecto a las competencias expuestas en esta área se fundamenta mediante la evolución de contenidos digitales, integración y reelaboración de contenidos digitales. (Dominguez y Bobkina, 2018)
2. Desempeño laboral	Competencia laboral	Se denomina al perfil ideal a calificarse en una persona para desempeñar un trabajo o labor específica. Estas aptitudes le permitirán al colaborador realizar un trabajo óptimo y superior, y le será más fácil encajar en los requerimientos definidos por las empresas. (Alles, 2019)
	Idoneidad	Referente a las condiciones mínimas que debe cumplir un aspirante a ocupar un determinado puesto. Esta idoneidad insta una frontera que delimita lo adecuado o inadecuado de algo. (Alles, 2019)
	Formación y desarrollo profesional	Proceso que el individuo desarrolla para insertarse al mundo laboral y aspirar a determinados puestos de trabajo, cuyo objetivo es aumentar sus habilidades y estar a la expectativa de lo que las empresas requieren. La elaboración de un plan de formación es muy importante concebido como una herramienta de valor para

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **ENCUESTA DE ESCALA**, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

a. Escala de competencia digital

DIMENSIONES	PRETENDE MEDIR	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Información y alfabetización informacional	Navegación y filtrado de información de datos.	Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor.	4	4	4	4
		Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para preparación de material.	4	4	4	4
		Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.	4	4	4	4
		Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.	4	4	4	4
	Almacenamiento y recuperación	Sabe almacenar información digital de todo el material	4	4	4	4

	canales digitales.	virtuales para descargar su material educativo.						
		Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.	4	4	4	4	4	4
	Participación Usuaría en canales digitales.	Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.	4	4	4	4	4	4
		Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.	4	4	4	4	4	4
	Desarrollo de contenidos digitales.	Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.	4	4	4	4	4	4
Creación de contenidos digitales		Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase	4	4	4	4	4	4

	utilizando material digital.					
Integración y adaptación de contenidos digitales.	Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.	4	4	4	4	4
Uso de Licencias y Protección de derechos de autor.	Respeto el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información.	4	4	4	4	4

b. Escala de desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Competencia Laboral		Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.	4	4	4	4
		Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.	4	4	4	4
	Pedagógicas y Didácticas					
	Investigativas					

Formación y desarrollo profesional	Planificación de Actividades Pedagógicas	Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.	4	4	4	4	4
	Organización de Horarios	Tiene un horario en el que se encuentra detallado las diferentes	4				4
	Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.	Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.	4	4	4	4	4

	actividades que realiza en la docencia.					
Asistencia de Actividades Académicas	Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.	4	4	4	4	4

Ciudad y fecha de evaluación: Chiclayo, 13 de junio del 2021



Firma del evaluador
 Lic. Susana del Pilar Samillán Padilla
 COESPE. N°1257
 Susana_samillan@hotmail.com/973083915

Experto N° 2

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado ENCUESTA DE ESCALA que forma parte de la investigación COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada DESCRIPTIVA CORRELACIONAL como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor () Licenciado (a) (X)
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clinica y Educativa
Institución donde labora:	Innova School Chiclayo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Titulo del estudio realizado).	No

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento:
Escala de competencia digital y Escala de desempeño laboral de los docentes.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

Nombre del instrumento:	Escala de competencia digital
Autor(es):	Karla Madeleine Pomares Marin
Procedencia	Elaboración propia
Administración:	Via Online
Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación :	Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de

	los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque.
--	--

Nombre del instrumento:	Escala de desempeño laboral de los docentes
Autor(es):	Karla Madeleine Pomares Marín
Procedencia	Elaboración propia
Administración:	Via Online
Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación :	Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de competencia digital y Escala de desempeño laboral de los docentes.

Variable	Dimensiones	DEFINICIÓN
1. Competencia Digital	Información y alfabetización informacional	Se desarrolla en la identificación, localización y almacén de la información digital, de cual se realizará la evaluación de esta para la relevancia de las tareas establecidas por los docentes. Además, señala que ante esta dimensión se derivan ciertas áreas, las cuales se encuentran compuestas por la navegación, búsqueda y filtrado de información.
	Comunicación y colaboración	Se indica que este se desarrolla bajo el entorno digital, del cual comparte los recursos mediante las herramientas en línea, por lo que permite conectar y colaborar con otras herramientas digitales, que permitirán interactuar y participar en las comunidades y redes.
	Creación de contenidos digitales	Se considera la actividad en donde se crea y edita los contenidos digitales, teniendo en cuenta la integración de conocimientos y contenidos previos, asimismo, se fundamenta en el desarrollo de producciones artísticas a través de contenido de multimedia mediante programación informática. Con respecto a las competencias expuestas en esta área se fundamenta mediante la evolución de contenidos digitales, integración y reelaboración de contenidos digitales. (Dominguez y Bobkina, 2018)
2. Desempeño laboral	Competencia laboral	Se denomina al perfil ideal a calificarse en una persona para desempeñar un trabajo o labor específica. Estas aptitudes le permitirán al colaborador realizar un trabajo óptimo y superior, y le será más fácil encajar en los requerimientos definidos por las empresas. (Alles, 2019)
	Idoneidad	Referente a las condiciones mínimas que debe cumplir un aspirante a ocupar un determinado puesto. Esta idoneidad instaura una frontera que delimita lo adecuado o inadecuado de algo. (Alles, 2019)
	Formación y desarrollo profesional	Proceso que el individuo desarrolla para insertarse al mundo laboral y aspirar a determinados puestos de trabajo, cuyo objetivo es aumentar sus habilidades y estar a la expectativa de lo que las empresas requieren. La elaboración de un plan de formación es muy importante concebido como una herramienta de valor para impactar positivamente a las empresas y el personal que lo recibe. (Alles, 2019)

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **ENCUESTA DE ESCALA**, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1 No cumple con el criterio
- 2 Bajo Nivel
- 3. Moderado nivel
- 4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:
a. Escala de competencia digital

DIMENSIONES	PRETENDE MEDIR	ÍTEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Información y alfabetización informacional	Navegación y filtrado de información de datos.	Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor.	4	4	4	
		Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para preparación de material.	4	4	4	
	Evaluación de la información.	Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.	4	4	4	
		Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.	4	4	4	

	Almacenamiento y recuperación de Información.	Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere.	4	4	4	
		Conoce como poder recuperar información digital.	4	4	4	
Comunicación y colaboración	Interacción con la tecnología digital.	Dispone de una cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.	4	4	4	
		Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.	4	4	4	
	Compartir e Intercambiar Información digital.	Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.	4	4	4	
		Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.	4	4	4	

	Aporte en canales digitales.	Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.	4	4	4	
		Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.	4	4	4	
	Participación Usaria en canales digitales.	Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.	4	4	4	
		Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.	4	4	4	
Creación de contenidos digitales	Desarrollo de contenidos digitales.	Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.	4	4	4	
		Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo	4	4	4	

		de sus sesiones de clase utilizando material digital.				
	Integración y adaptación de contenidos digitales.	Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.	4	4	4	
	Uso de Licencias y Protección de derechos de autor.	Respeto el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información. (Utiliza fuentes de información confiable y hace uso de citas bibliográficas en sus sesiones de clase)	4	4	4	

b. Escala de desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Competencia Laboral	Pedagógicas y Didácticas	Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.	4	4	4	
		Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.	4	4	4	
		Monitorea el avance de las sesiones de aprendizaje y proporciona la retroalimentación.	4	4	4	
	Investigativas	Realiza publicaciones de	4	4	4	

		artículos, libros, monografías u otros, relacionados a su labor como docente.				
		Participa de capacitaciones otorgados y/o financiados por la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.	4	4	4	
		Ejecuta proyectos de investigación como aporte adicional dentro de la Institución Educativa en la cual realiza su labor como docente.	4	4	4	

		Implementa mecanismos (herramientas/ estrategias) que motiven el respeto para con sus estudiantes y colegas.	4	4	4	
	Extensión Académica	Participa en eventos de capacitación para su formación y desarrollo docente cuyo financiamiento es asumido por usted.	4	4	4	
		Participa en eventos de capacitación relacionados al uso de herramientas digitales.	4	4	4	
Idoneidad	Epistémica	Comprueba en función a las	4	4	4	

		estudiante para la toma de decisiones.				
	Afectiva	Favorece la argumentación en situaciones de igualdad. El argumento se valora en sí mismo, no por quien lo dice.	4	4	4	
		Se promueve la autoestima en el desarrollo de sus sesiones de clase, evitando el rechazo o miedo.	4	4	4	
Formación y desarrollo profesional	Planificación de Actividades Pedagógicas	Planifica todas las actividades que realiza en su labor como docente.	4	4	4	
	Organización de Horarios	Tiene un horario en el que se encuentra	4	4	4	

		detallado las diferentes actividades que realiza en la docencia.				
	Asistencia de Actividades Académicas	Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.	4	4	4	

Ciudad y fecha de evaluación: 04 de Junio del 2021



Firma del evaluador

Grado, nombres y apellidos completos: Nathali Valentina Mezones Valdera

Número de colegiatura: 36443

E-mail/teléfono de contacto: 902430059

Experto N° 3

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado ENCUESTA DE ESCALA que forma parte de la investigación COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE, 2020-2021.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la línea de investigación denominada DESCRIPTIVA CORRELACIONAL como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: María del Pilar Sáenz Flores	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa (X) Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa y Organizacional
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica : (Consignar trabajos Psicométricos realizados -Titulo del estudio realizado).	Ninguna

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el instrumento:
Escala de competencia digital y Escala de desempeño laboral de los docentes.
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

Nombre del instrumento:	Escala de competencia digital
Autor(es):	Karla Madeleine Pomares Marín
Procedencia	Elaboración propia
Administración:	Vía Online
Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa
Significación :	Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de

	los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque.
--	--

Nombre del instrumento:	Escala de desempeño laboral de los docentes
Autor(es):	Karla Madeleine Pomares Marín
Procedencia	Elaboración propia
Administración:	Via Online
Tiempo de aplicación:	7 minutos
Ambito de aplicación:	Institución Educativa
Significación :	Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Lambayeque.

4. SOPORTE TEÓRICO

Áreas del instrumento denominado: Escala de competencia digital y Escala de desempeño laboral de los docentes.

Variable	Dimensiones	DEFINICIÓN
1. Competencia Digital	Información y alfabetización informacional	Se desarrolla en la identificación, localización y almacén de la información digital, de cual se realizará la evaluación de esta para la relevancia de las tareas establecidas por los docentes. Además, señala que ante esta dimensión se derivan ciertas áreas, las cuales se encuentran compuestas por la navegación, búsqueda y filtrado de información.
	Comunicación y colaboración	Se indica que este se desarrolla bajo el entorno digital, del cual comparte los recursos mediante las herramientas en línea, por lo que permite conectar y colaborar con otras herramientas digitales, que permitirán interactuar y participar en las comunidades y redes.
2. Desempeño laboral	Creación de contenidos digitales	Se considera la actividad en donde se crea y edita los contenidos digitales, teniendo en cuenta la integración de conocimientos y contenidos previos, asimismo, se fundamenta en el desarrollo de producciones artísticas a través de contenido de multimedia mediante programación informática. Con respecto a las competencias expuestas en esta área se fundamenta mediante la evolución de contenidos digitales, integración y reelaboración de contenidos digitales. (Dominguez y Bobkina, 2018)
	Competencia laboral	Se denomina al perfil ideal a calificarse en una persona para desempeñar un trabajo o labor específica. Estas aptitudes le permitirán al colaborador realizar un trabajo óptimo y superior, y le será más fácil encajar en los requerimientos definidos por las empresas. (Alles, 2019)
	Idoneidad	Referente a las condiciones mínimas que debe cumplir un aspirante a ocupar un determinado puesto. Esta idoneidad instaura una frontera que delimita lo adecuado o inadecuado de algo. (Alles, 2019)
	Formación y desarrollo profesional	Proceso que el individuo desarrolla para insertarse al mundo laboral y aspirar a determinados puestos de trabajo, cuyo objetivo es aumentar sus habilidades y estar a la expectativa de lo que las empresas requieren. La elaboración de un plan de formación es muy importante concebido como una herramienta de valor para impactar positivamente a las empresas y el personal que lo recibe. (Alles, 2019)

5. **PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:**

Respetado(a) juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado **ENCUESTA DE ESCALA**, por lo que le solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdo con los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:
a. Escala de competencia digital

DIMENSIONES	PRETENDE MEDIR	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Información y alfabetización informacional	Navegación y filtrado de información de datos.	Utiliza estrategias de búsqueda para adquirir información digital para su labor.	4	4	4	-
		Realiza algún tipo de filtro en la búsqueda de la información digital para preparación de material.	4	4	4	-
	Evaluación de la información.	Evalúa la información y datos que utiliza en su labor como docente.	4	4	4	-
		Evalúa contenidos digitales para elaborar sus sesiones de clase.	4	4	4	-

Alfegres

	Almacenamiento y recuperación de Información.	Sabe almacenar información digital de todo el material que adquiere. Conoce como poder recuperar información digital.	4	4	4	4	-
	Interacción con la tecnología digital.	Dispone de una cuenta de correo con la que interactúa en recibir y dar información sobre su labor.	4	4	4	4	-
Comunicación y colaboración	Compartir e Intercambiar Información digital.	Participa compartiendo información y comentarios en forma pública en redes sociales educativas.	4	4	4	4	-
		Utiliza recursos virtuales para acceder a información que otros docentes comparten con usted.	4	4	4	4	Sugiero puedas agregar ejemplos de los recursos virtuales
		Reenvía archivos diversos de información en relación con su labor como docente.	4	4	4	4	-

	Aporte en canales digitales.	Participa en espacios virtuales para descargar su material educativo.	3	3	3	Sugiero puedas agregar ejemplos de espacios virtuales
	Participación Usuaría en canales digitales.	<p>Plantea dentro de sus sesiones de clase, actividades que motiven a sus alumnos al uso de herramientas en línea.</p> <p>Tiene cuentas en diferentes servicios de almacenamiento digital para guardar información y/o compartir material educativo.</p> <p>Utiliza un nombre de usuario con el que se identifica en las redes sociales.</p>	3	3	3	-
Creación de contenidos digitales	Desarrollo de contenidos digitales.	Desarrolla espacios digitales como blogs, en los que publica y comparte información educativa.	4	4	4	-

			4	4	4	4	-
	Fomenta la interacción con sus alumnos en el desarrollo de sus sesiones de clase utilizando material digital.		4	4	4	4	-
	Integración y adaptación de contenidos digitales.	Desarrolla y hace uso de material digital adaptándolo a su asignatura.	4	4	4	4	-
	Uso de Licencias y Protección de derechos de autor.	Respeto el uso legal de los contenidos digitales y derechos de autor para la descarga y uso de información.	4	4	4	4	-

b. Escala de desempeño laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
Competencia Laboral	Pedagógicas y Didácticas	Tiene dominio en el contenido de la(s) asignatura(s) a su cargo.	4	4	4	-
		Promueve la creatividad en sus estudiantes durante el desarrollo de sus sesiones de clase.	4	4	4	-
		Monitorea el avance de las sesiones de aprendizaje y proporcione la retroalimentación.	4	4	4	-

Señores

		actividades que realiza en la docencia.					
	Asistencia de Actividades Académicas	Disponen de un mecanismo de control para el seguimiento continuo de sus actividades como docente.	4	4	4		-

Ciudad y fecha de evaluación: 02 de junio 2021



Firma del evaluador
Mg. María del Pilar Sáenz Flores
C. Ps. P. 16327
pilarsaenzflores@gmail.com / 946972702

ANEXO 5: Consentimiento informado.

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ASIGNATURA: INVESTIGACIÓN II

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

I. INFORMACIÓN

El presente formulario de **CONSENTIMIENTO INFORMADO**, está dirigido a las personas mayores de edad, que serán invitadas para participar en la investigación **COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021**, que se realizará como parte de la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación es conducida y asesorada por el docente de la asignatura Metodología de la Investigación Científica, MSc. Juan Montenegro Ordoñez. Tiene el propósito de complementar la formación profesional de los estudiantes del X ciclo de psicología, con actividades prácticas, en lugares fuera del campus universitario.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma. Por lo tanto, usted decidirá participar o no en la presente investigación. Si usted acepta participar en la presente investigación, se le pedirá que responda algunas preguntas en una encuesta que durará aproximadamente 15 minutos. La encuesta será llenada de acuerdo a las respuestas que usted evaluará según sus criterios, así mismo el instrumento será confidencial del cual no se identificará sus datos personales.

La encuesta consistirá en preguntas sobre el desempeño que usted realiza en la institución, del cual abarca de acuerdo a su metodología actualizada. Así mismo, contestará preguntas sobre la institución si brindan las herramientas necesarias para sus clases en aulas, dando apoyo a los docentes.

Así como usted decide participar en la investigación, también decidirá participar hasta que concluya la encuesta, o decidirá retirarse cuando lo quiera, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

Justicia. Su participación en la presente investigación, no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará beneficios directos. Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional de los estudiantes responsables de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

SEGUNDA PARTE: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada **COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE. 2020-2021.**

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, y que responderé a una entrevista sobre mi vida, de aproximadamente, 15 minutos.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama **CONSENTIMIENTO INFORMADO**, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la encuesta.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi firma:

Fecha:

II. COMPRENSIÓN

Por favor, deseamos que nos diga si ha entendido lo que hemos conversado hasta este momento. Díganos qué dudas tiene o qué no ha entendido bien. Volveremos a explicárselo. Es necesario que haya entendido, porque solo si ha entendido, tiene sentido su participación en la investigación.

III. VOLUNTARIEDAD

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

Confidencialidad. No utilizaremos su nombre en la investigación, la encuesta será netamente anónima.

ANEXO 6: Carta de presentación de la Universidad



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Pimentel, 04 de junio de 2021

Señor:
GUSTAVO RAÚL CUMPA CARVALLO
Director I.E.P. Sabiduría de Dios
Presente. -

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PSICOLOGICO

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicitamos gentilmente autorice a la estudiante POMARES MARIN KARLA MADELEINE con DNI 45301350, quien cursa el XI Ciclo para que aplique el instrumento psicológico "ENCUESTA DE ESCALA DE LIKERT COMPETENCIA DIGITAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE Y ENCUESTA DE ESCALA DE LIKERT DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE", de su investigación denominada COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DÓCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LAMBAYEQUE 2020 - 2021 el mismo que tiene como objetivo 1 determinar el nivel de competencia digital que presenta los docentes, y a sus vez identificar los factores que intervienen o afectan en el desarrollo de la variable - objetivo 2 Identificar los factores que afectan al desempeño laboral de los docentes, además de medir el nivel de desempeño en sus actividades laborales, de considerarse aceptada la presente se solicita de 6 a 10 días para responder a dicho instrumento con una duración de 30 minutos por día.

Agradeciendo por anticipado la atención, me despido.

Atentamente,

Mg. Daniel Guillermo Cabrera Leonardini ADMISIÓN E INFORMES
Decano de la Facultad de Derecho y Humanidades SP4 481615 - 074 481611
Universidad Señor de Sipán

CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultades, Jefe de Área Archivo.



