



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Cultura de transformación digital y orientación al cambio de los
docentes de una universidad de Ayacucho 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Cardenas Perez, Carmen Rosa (ORCID: 0000-0003-0052-6806)

ASESOR:

Dr. Colquepisco Paucar, Nilo Teodorico (ORCID: 0000-0002-2984-6603)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERÚ
2021

Dedicatoria

A mis hijos que son mi motor e inspiración,
quienes llenan de amor mi corazón y son la
magia perfecta de toda mi vida

Agradecimiento

A mi Padre Celestial, quien me acompaña en cada instante de mi vida y le debo gratitud eterna y a todas las personas que fueron importantes para la realización y culminación de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
4.1. Análisis descriptivo	28
4.2. Análisis inferencial	30
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 2. Cultura de transformación digital y dimensiones	28
Tabla 3. Orientación al cambio y dimensiones	29
Tabla 4. Correlación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio	30
Tabla 5. Correlación entre la administración y la orientación al cambio	31
Tabla 6. Correlación entre la docencia y la orientación al cambio	32
Tabla 7. Correlación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio	33
Tabla 8 Matriz de operacionalización de variables	52

Resumen

El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021. Bajo una metodología de tipo cuantitativa, diseño no experimental, transversal y nivel correlacional, la población se conformó por 476 docentes universitarios de una universidad de la ciudad de Ayacucho, mientras que la muestra por medio de un muestreo intencional no probabilístico se contó con 60 docentes, la técnica empleada en el estudio fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario. Los principales resultados arrojaron que el nivel de cultura de transformación digital fue bajo conforme al 78% de los docentes, mientras que la orientación al cambio también presentó un bajo nivel, alcanzado el 80% de los docentes. Llegando a concluir que la cultura de transformación digital se relaciona de manera significativa con la orientación al cambio, al presentar un p-valor < 0.05 , siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue del 0.500.

Palabras clave: orientación al cambio, cultural de transformación digital, cognitivo, afectivo, conductual.

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between the culture of digital transformation and the orientation to change of the teachers at a university in the city of Ayacucho, 2021. Under a quantitative methodology, non-experimental design, cross-sectional and correlational level, the population was made up of 476 university professors from a university in the city of Ayacucho, while the sample by means of an intentional non-probabilistic sampling consisted of 60 professors, the technique used in the study was the survey and the instrument used the questionnaire. The main results showed that the level of digital transformation culture was low according to 78% of teachers, while the orientation to change also presented a low level, reached 80% of teachers. Concluding that the culture of digital transformation is significantly related to the orientation to change, presenting a p-value <0.05 , with the Spearman Rho correlation coefficient being 0.500.

Keywords: orientation to change, culture of digital transformation, cognitive, affective, behavioral.

I. INTRODUCCIÓN

Desde finales del primer trimestre del 2020 el panorama educativo a nivel mundial se ha visto afectado a causa de la pandemia, puesto que, muchos países han empezado a tomar medidas para que la educación y sobre todo los estudiantes no se vean afectados. Muchos de los sistemas educativos a nivel mundial, cuentan con una óptima infraestructura para la innovación tecnológica en educación, porque muchas instituciones han estado empleando entornos virtuales de manera complementaria para impartir enseñanza a los estudiantes , como en el caso de España, donde el 62% de las universidades españolas cuentan o desarrollan estrategias de transformación digital, ya que, estas instituciones han tratado de cambiar el enfoque de la enseñanza al aprendizaje, mientras que el 38% de las instituciones aun no son conscientes de que hay que llevar a cabo estas modificaciones y más de la mitad de las instituciones ya los están empezando a implementar, dado que ven cercana la disrupción de sus modelos tradicionales y por tanto, la mayoría han optado más bien por un modelo de optimización de las herramientas digitales (Rubio, 2020).

Hoy por hoy la transformación es total o parcial en las universidades , sin embargo, no basta solo con adquirir tecnología y ofrecerla es necesario que la cultura de la institución se adapte también a la tecnología, por ello, las universidades vienen corrigiendo, modificando sus procesos para brindar una educación de calidad. Esto lleva consigo una transformación digital en la cultura, en la cual los docentes deben adaptarse y mostrar una mejor disposición u orientación al cambio, sin embargo, la realidad es distinta, puesto que el escenario que se presenta en algunos docentes radica en la poca disposición o resistencia al cambio, limitando el alcance académico al no emplear las herramientas digitales necesarias para desarrollar un proceso más adecuado de enseñanza; en este sentido, la resistencia al cambio por parte de los docentes termina afectando el aprendizaje y rendimiento de los estudiantes. Por otra parte, se puede referir que las causas asociadas a la resistencia pueden ser muchas desde la edad, la metodología, ideas preconcebidas, creencias sobre el uso de la tecnología, actitud que pueden generar uno u otro escenario, así mismo, se puede referir que la integración a las TIC no tiene vuelta atrás, pues cada vez se emplea más las tecnologías, desde lo cotidiano

hasta para el desarrollo del conocimiento, pues de continuar con este escenario, solo propiciará que la brecha de conocimiento se amplíe más, pues algunos estudiantes pueden obtener mayor calidad de enseñanza que otros, y muchas veces a causa del docente y su poca disposición al uso de estos recursos tecnológicos, por lo que el propósito del estudio es establecer como la cultura de transformación digital repercute en la orientación al cambio en la enseñanza de los docentes universitarios (Schalk, 2021).

En Sudamérica, los países han empezado a presentar problemas para llevar a cabo estos cambios, siendo el Perú uno de los tantos perjudicados, que de alguna manera, ha permitido que las instituciones tengan que migrar al uso de las tecnologías para seguir operando, las universidades siempre acostumbrados a dictar clases de manera presencial y emplear recursos tecnológicos como complementario o como algo meramente adicional, ahora tienen que hacer uso completo de la tecnología para realizar sus clases, debido a que la transformación digital es un proceso constante, porque el cambio siempre está, pero la educación en el Perú es tradicional, y hacer cambios de forma rápida es imposible, debido a las malas gestiones realizadas dentro del ámbito educacional y que no ayuda en una mejora y adaptación de los docentes hacia el cambio con el uso de tecnología modernas dentro de las universidades (Alvarado, 2021).

En referencia a la orientación al cambio, las universidades peruanas han tenido dificultades para desarrollar un adecuado cambio, debido a que antes de la pandemia los docentes no suelen recibir capacitaciones para la utilización de herramientas digitales que ayuden con la enseñanza e instrucción, además, pocas entidades de educación superior cuentan con una web suficientemente adaptable a los nuevos requerimientos de la realidad actual, como en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, donde no se cuenta con óptimas herramientas digitales, lo que ha impedido que los docentes, especialmente con una trayectoria prolongada, ya que tienen más impregnados las actividades de educación tradicional, se adapten o quieren cambiar su enfoque a una educación tecnológica, la cual es una necesidad impuesta por la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid -19 (Bazán, 2020).

En una universidad de Ayacucho, por la pandemia de Covid 19 pues ha pasado de la educación presencial a la virtual, donde si bien la institución dota a los docentes de infraestructura, tecnología, recursos, entre otros, sin embargo, se han presentado limitaciones para acoplarse a un mejor entorno virtual, porque no se observa un correcto funcionamiento de actividades curriculares de manera virtual, algo que se refleja en la inadecuada administración de las gestiones universitarias y la poca habilidad de docencia online e innovación de los métodos de enseñanza de los profesores universitarios. Asimismo, se ha presentado que los docentes muestran poca disposición a utilizar una metodología que incluya tecnología o en líneas generales consideran que es poco probable que puedan realizar un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje haciendo uso de la educación virtual, porque no tienen la cognición necesaria para percibir la importancia de estas herramientas, lo cual se refleja en sus conductas y acciones en contra del uso de la tecnología, donde sus emociones hacia ellas son negativas. De continuar en esta situación, la universidad no podrá tener docentes competentes en la utilización de herramientas tecnológicas y, por lo tanto, su enfoque hacia un cambio de cualquier tipo será limitada. Ante estos problemas es que el propósito del estudio se direcciona a determinar si la cultura de transformación digital se asocia a la orientación o disposición de los docentes al cambio dentro de la entidad en estudio.

A partir de lo anterior se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?; también se establecieron problemas específicos que fueron: a) ¿Cuál es la relación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?; b) ¿Cuál es la relación entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?; y c) ¿Cuál es la relación entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?.

Ahora bien, la investigación se justifica de forma teórica, porque el estudio va a permitir ampliar el conocimiento respecto a la cultura de transformación digital, así como la orientación o disposición al cambio que tienen los docentes respecto a su enseñanza, y cómo estas variables se encuentran asociadas, lo cual, podrá brindar

información respecto al estado en el cual se viene desarrollando estas variables en una universidad de Ayacucho, esto es sustentado por Fernández (2020) quien indicó que este tipo de justificación teórica está vinculada con la curiosidad del estudioso por abordar los enfoques teóricos del problema observado. De manera metodológica, este estudio brindará nuevas formas de medición de las variables y cómo se presentan en el caso de los docentes de la entidad en estudio, donde muchos de ellos están presentando problemas para adaptarse a este nuevo presente, teniendo que optar por nuevas modalidades e inclusive modificar en su totalidad la metodología pedagógica, esto se sustenta con lo mencionado por Fernández (2020) quien considera que esta justificación metodológica desarrolla una nueva manera o forma para la obtención de datos confiables. Debido al actual escenario por el cual la educación nacional está atravesando a causa del contexto de pandemia, las diferentes instituciones de instrucción básica como superior se encuentran en pleno proceso de transformación digital, a un nivel muy limitado.

Mientras que como objetivos se plantearon a nivel general: Determinar la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, y como objetivos específicos se plantearon a) analizar la relación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021. b) establecer la relación entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, y c) definir la relación entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.

Finalmente, como hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021. Mientras que como hipótesis específicas se planteó: a) existe relación significativa entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, b) existe relación significativa entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, c) Existe relación significativa entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A partir de la búsqueda y revisión de la literatura respecto a las variables de estudio, se destacan las mostradas a continuación a nivel internacional se tiene el estudio de Pettersson (2021) quien en su estudio tuvo como intención comprender la transformación digital y los cambios en la educación, teniendo en cuenta el objetivo se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de alcance correlacional – explicativo, se contó con una muestra de 15 participantes a los cuales se les aplicó una encuesta y entrevista. Los principales resultados demostraron que el 80% de docentes muestran dificultades para poder acoplarse a nuevas herramientas para brindar las enseñanzas a los estudiantes, mientras que los cambios en el ámbito educativo donde se han incurrido en procesos de digitalización muchas veces se limitan a la implementación de tecnologías digitales sin cambios pedagógicos y organizacionales. Se llegó a la conclusión que existe un vínculo entre la cultura de transformación digital impuesta en los centros de estudios en investigación con el enfoque al cambio por parte de los docentes, debido a que esta digitalización alberga una idea que influye en cómo se planifica y se lleva a cabo la enseñanza dentro de la organización escolar.

De igual forma, también el estudio de Barzman et al. (2021) en su artículo, en el cual tuvo como propósito analizar la transformación en la educación superior y su relación con el cambio de escenarios educacionales, para lo cual, se hizo uso de una metodología de enfoque cuantitativo de nivel correlacional – descriptivo, además, se contó con una muestra de 44 participantes a los cuales se les aplicó una encuesta. Los resultados demostraron que la transformación digital dentro de las universidades no es totalmente aceptada, debido a la gran cantidad de factores asociados que impiden este tipo de transformación, como las capacidades y actitud hacia el cambio que tienen los docentes. Finalmente, mediante de una manera teórica y empírica se pudo concluir afirmando con suficiente material teórico que existe una asociación entre la transformación digital con los cambios en contextos educacionales, principalmente en las universidades.

Amorim et al. (2018) en su investigación elaborada, en donde tuvo como finalidad determinar la influencia de la transformación digital en las prácticas docentes

universitarias, para lo cual se realizó una metodología de enfoque mixto con un diseño correlacional, además, la muestra fue conformada por 20 participantes a los cuales se les aplicó una entrevista, ficha documental y observacional. Los resultados demostraron que el 54% de docentes indicaron que la difusión y conocimientos de las nuevas tecnológicas en el ámbito académico son importantes porque brindan diferentes puntos de vista e identifican diferentes problemas y sus características, por otro lado, las prácticas docentes actuales son correctas, pero aún se reconoce como soporte instrumental, lo que dificulta su uso y aprovechamiento de todo su potencial. Se logró concluir afirmando una estrecha relación teórica entre la transformación digital con las prácticas docentes, debido a que la tecnología de la información modifica el desarrollo y la planificación pedagógica dentro de las instituciones.

Estos hallazgos respaldan el argumento de que los desarrolladores de cursos deben configurar el uso de las TIC para permitir mejores prácticas de enseñanza y contenido del curso en lugar de simplemente adaptarse a las prácticas actuales, mejorando así las experiencias de aprendizaje de los académicos y estudiantes.

Ahora bien, a nivel nacional se presenta el estudio de Reynosa et al. (2020) en su artículo, en donde planteó como finalidad analizar la influencia del aprendizaje digital en los procesos de adaptación y orientación al cambio de los docentes, además, se contó con una muestra de 23 documentos, para lo cual se utilizó una guía documental. Los principales hallazgos indicaron que el 65.22% de artículos demostraron que el aprendizaje transformacional mediante herramientas digitales ha permitido que los docentes puedan mejorar su capacidades y conocimientos para la enseñanza de cursos, mientras que la capacidad para acoplarse y enfocarse a los cambios, son necesarios para poder desarrollar una metodología óptima de aprendizaje. Se logró concluir, afirmando una evidencia estadística y teórica de que la transformación o revolución de la educación virtual influye en la capacidad y necesidades de orientaciones al cambio por parte de los docentes, debido a que les permite ser capaces de integrar estrategias dinámicas a la enseñanza convencional existente y generalizada.

Guizado et al. (2020) en su investigación en donde planteó como propósito encontrar la relación entre las competencias de una transformación digital y el desarrollo profesional para cambios de los docentes. La investigación fue de tipo básica con diseño no experimental de alcance correlacional – casual, además, se contó con una muestra de 100 participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados demostraron el 78% de los encuestados demostraron que sus competencias para una transformación digital son regulares, debido a que los docentes muestran competencias adecuadas para adecuarse a este tipo de enseñanza, mientras que el 54% tiene un moderado desarrollo profesional docente. Finalmente, se logró demostrar la existencia de una relación significativa entre las competencias en la transformación digital y el desarrollo de los profesionales de la educación con un coeficiente de 18.49 y un p – valor de 0.000, además, se verificó que el 24% del desarrollo profesional para los cambios educativos docentes se explica por las competencias en un 24% y el 76% a otros factores.

Levano et al. (2019) en su investigación, en la cual se tuvo como objetivo analizar el vínculo de las competencias digitales y los cambios en la educación, para ello, se utilizó una metodología de enfoque mixto con diseño no experimental de alcance explicativo – correlacional, para lo cual se aplicó una entrevista y un análisis documental a una muestra de 24 participantes. Los principales hallazgos demostraron que las competencias digitales para la transformación digital de los profesores no es adecuada, debido a que no cuentan con el conocimiento necesario para la utilización de las herramientas digitales, mientras que el enfoque en los cambios, no ha permitido que estos se adapten a una realidad moderna, donde los contextos virtuales son el mejor acompañantes, si se utilizan de forma óptima, Finalmente, se logró concluir afirmando que existe una relación empírica entre las competencias para la transformación digital y los enfoques a cambios de los métodos de enseñanza convencional de los docentes.

Así mismo, también se cuenta con la investigación abordada por Salcedo (2018) la cual se centró en conocer cuáles eran los factores internos como externos que permiten predecir el uso de las tecnologías de la información por parte de los docentes universitarios, a partir de ello, se aplicó un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos, mediante la técnica de la encuesta a

208 docentes, por lo que la metodología empleada se enmarcó en un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental de alcance correlacional. Lo más resaltante, fue el hecho que alrededor del 33% de los docentes se mostraron muy seguros en el empleo de tecnología para la implementación de estrategias para la elaboración colaborativa de trabajos utilizando entornos virtuales, mientras que, a nivel de la cultura tecnológica y liderazgo, el 85% de los docentes afirmó que la universidad promueve una cultura basada en las TIC. A partir de ello, se obtuvo que ambas variables se encuentran relacionadas, sin embargo, es la autoeficacia del docente en el empleo de entornos tecnológicos la que mostró mayor influencia, infiriendo que la orientación al cambio se centra en la disposición del docente en hacer uso de los entornos virtuales para la gestión de sus clases.

Benavente et al. (2021) en su estudio en el cual tuvo como objetivo demostrar la eficacia de su aplicación en el desarrollo de las competencias digitales, para lo cual utilizó una metodología cuantitativa, de nivel aplicada y con diseño experimental, además, se estableció cuatro tratamientos a una muestra de 24 docentes de la institución educativa, a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario a fin de medir la variable de análisis. Los resultados demostraron que respecto a la competencia digital antes de la aplicación su media fue de 2,66 y después de la aplicación la media obtenida fue de 3,85, en cambio, el tratamiento que tuvo resultados menos satisfactorios fue el primero donde su media presenta 2,65 y después de la aplicación la media obtenida fue de 3,50. Finalmente, se logró demostrar que los programas de intervención tuvieron un efecto positivo en el desarrollo de competencias digitales de los docente.

Finalmente, a nivel local se tiene el estudio de García (2018) el cual estuvo orientado a determinar la relación entre la administración del cambio de los docentes y la gestión del talento humano en una institución educativa de Ayacucho, para ello, la metodología se enmarcó en un diseño no experimental, correlacional, bajo un enfoque cuantitativo, siendo la muestra de la investigación constituido por 60 docentes de la institución a quienes se les aplicó un cuestionario de preguntas como instrumento de recolección de datos, conforme a la técnica de la encuesta, en donde se pudo comprobar que la administración del cambio presentó un nivel regular, de acuerdo con el 81.7% de los docentes encuestados, sobre todo en

aspectos relacionados con la implementación de nuevas estrategias de enseñanza, renovación cultural y adaptación de nuevas técnicas, lo cual indica que los actuales docentes no tienen una total disposición a cambiar su metodología o la forma como gestionan sus sesiones de aprendizaje en el caso se requiera implementar una transformación digital en la institución, pues la mención al uso de la tecnología por parte de los docentes, existen algunos que si lo emplean con más frecuencias que otros. De acuerdo con ello, se obtuvo que ambas variables se encuentran relacionadas al tener un p-valor < 0.05 , siendo la fuerza de asociación de ambas variables de 0.667.

Y también se presenta el estudio de Coronado (2017) el cual se orientó a conocer la eficacia de las tecnologías de la información dentro del programa de capacitación de los docentes de una institución educativa en la región Ayacucho, siendo la metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo bajo un diseño cuasi experimental, siendo la muestra conformada por 100 docentes, 50 para el grupo experimental y 50 para el grupo control, a quienes se les aplicó una prueba de conocimientos en dos ocasiones, antes de la aplicación del programa y después del mismo, para que a partir de ello se pudiese conocer que los docentes inicialmente no emplean los recursos tecnológicos como parte de sus estrategias de enseñanza dentro del contexto de transformación digital que busca propiciar la institución educativa, esto además, habla que su previa disposición al cambio es escasa, esto también se genera pues la institución no cuenta aún con la infraestructura adecuada para ello, mientras que después de la capacitación realizada al grupo experimental, se encontró una mayor disposición u orientación a adoptar de una mejor manera los recursos digitales para llevar a cabo sus sesiones de enseñanza-aprendizaje, en donde se puede concluir que existen diferencias significativas entre el grupo experimental y el grupo control, esto quiere decir que los docentes que llevaron el programa de capacitación mejoraron su actitud al uso de estas.

La transformación digital en el ámbito educativo es la capacidad de adaptación de los docentes para hacer uso de tecnologías dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje, debido a que debe ser capaz de desempeñarse en una sociedad digital y deberá hacer suya la competencia que le permita rendir en su profesión

como profesor de manera eficaz, pero se debe tener en cuenta que la transformación digital en la educación no solo significa mejorar la experiencia de los estudiantes; también se centra en mejorar el entorno del campus y los métodos de enseñanza. Es necesario también que la transformación de digitalización sea un nuevo modelo pedagógico que permita un servicio de formación para futuros docentes, para que puedan adaptarse a los nuevos requerimientos del uso de tecnologías (Cela et al., 2017).

Se puede definir a la transformación digital dentro del ámbito educativo como el cambio de métodos y formas por parte de los docentes para enseñarse y al cual adaptarse, lo que indica que los docentes como también sus metodologías de enseñanza deben acoplarse de manera rápida y funcional a las tecnologías educativas actuales, porque el docente, ha visto que la sociedad ha cambiado y ahora existen jóvenes interactivos con las nuevas tecnologías y ello demanda que la educación esté acorde a sus necesidades actuales (Almaraz et al., 2017, p.189). Pero la transformación digital debe tomarse con cuidado debido a que la tecnología como puede servir para mejorar los conocimientos de los alumnos también puede ayudar a la distracción de estos y su alejamiento de la vida y sociabilización escolar, pero son mucho mayor las oportunidades que los contras que ofrece este tipo de transformación digital educacional (Viñals y Cuenca, 2016).

A continuación, se realiza una revisión de los marcos teóricos que fundamentan el estudio de la transformación digital. En este sentido, Almaraz et al. (2017) propusieron un modelo teórico que clasifica las implicaciones del proceso de transformación digital en siete niveles. Estos niveles pueden ser entendidos como siete dimensiones o esferas de actividad que las Instituciones de Educación Superior pueden estar experimentando, o es posible que experimenten en un futuro cercano, sobre las consecuencias de la tendencia global hacia la digitalización. Cabe precisar que, los autores pretendieron establecer un enfoque tecnológico, sino un marco de análisis enfocado a estudiar la influencia que las tecnologías digitales emergentes están teniendo, o pueden tener en un futuro inmediato, sobre las universidades como organizaciones.

El modelo se fundamenta en la concepción de transformación digital de las instituciones de educación superior como el proceso de cambio tecnológico y organizativo que permiten generar una transformación de los conocimientos, ideas y actividades donde se consideran aspectos relacionados con la infraestructura tecnológicas, donde también se implican acciones de las gestiones de administración universitaria, como también las habilidades docentes , entre otros aspectos. Las dimensiones propuestas son los siguientes: ciudad universitaria, infraestructura de Tecnologías de la Información y de la comunicación, administración de la universidad, docencia universitaria, investigación y la transferencia de resultados, acción de marketing de la universidad, comunicación institucional. Así mismo, cabe precisar que, los niveles se apilan unos sobre otros, desde los más sólidos y estructurales, como la ciudad universitaria, hasta los más intangibles, como la comunicación institucional (Almaraz et al., 2017).

Por otra parte, Rodríguez et al. (2020) propusieron un marco para evaluar el nivel de madurez digital en las universidades, basado en su capacidad para proporcionar una infraestructura de tecnología de información adecuada (conectividad de red, dispositivos informáticos en laboratorios, aulas equipadas), aplicar tecnología a la enseñanza y proceso de aprendizaje (recursos educativos abiertos, lecciones interactivas, inteligencia artificial y robótica, plataformas 3D, repositorios y simuladores virtuales), y proporcionar plataformas de colaboración y organización para integrar procesos y personas (sistemas de flujo de trabajo, redes sociales educativas, gestión del aprendizaje sistemas integrados con sistemas de administración académica y comunidades virtuales). Así mismo, los autores advirtieron que la capacidad de las universidades para lograr estos objetivos está severamente restringida por limitaciones contextuales en los dominios político, social y económico.

De acuerdo a los autores y a partir del enfoque binomio educación superior y tecnología, se sigue viendo que el uso de la tecnología sigue siendo más técnico y centrado en el currículo, más que práctico y crítico; se considera un catalizador del desarrollo profesional para facilitar el uso de la tecnología en la pedagogía. Por lo que, para romper con esta posición teórico-técnica, los autores señalaron que las instituciones deben considerar tres ejes esenciales: el tecnológico, el pedagógico y

el organizacional. Cada uno de ellos está relacionado con una perspectiva sobre cómo se conciben las tecnologías: la tecnológica con tecnologías de la información y la comunicación, la pedagógica vinculada al aprendizaje, las competencias digitales, la innovación educativa y las tecnologías del conocimiento, y la organizacional con tecnologías de gestión organizativa y colaborativa (Rodríguez et al., 2020).

La combinación de los tres ejes con sus respectivas perspectivas da paso al uso de tecnologías desde un enfoque de empoderamiento y participación, que permite afrontar situaciones de vida complejas y desarrollar competencias que ayuden a gestionar con éxito todos los desafíos que surgen. En consecuencia, las tres dimensiones: tecnológica, pedagógica y organizativa, arrojan luz sobre los diferentes factores que influyen en la elección y disponibilidad del uso de tecnologías. Estas tres dimensiones involucran un proceso evolutivo, donde las etapas iniciales son en cierta medida requisitos para las siguientes, hasta que se alcanza un estado ideal de apalancamiento tecnológico. La dimensión tecnologías de la información y las comunicaciones, captura el nivel de acceso y compromiso estratégico de las TIC. Sus indicadores incluyen la presencia de un plan para incluir la tecnología en las actividades académicas y administrativas, junto con las medidas de desempeño adecuadas (Rodríguez et al., 2020).

La existencia de una unidad organizativa responsable de la integración de las TIC en el proceso docente, si se siguió un plan establecido, o al menos algunas iniciativas para tal fin. También considera la presencia y el alcance de la educación en línea. En cuanto al acceso, se incluyeron aspectos como la conectividad inalámbrica y alámbrica, la disponibilidad de equipamiento en el aula, los espacios para el uso y préstamo de computadoras por parte de profesores y estudiantes, los servicios de TIC y las actividades de apoyo y provisión. La dimensión tecnologías de aprendizaje y conocimiento, en relación a su preparación, incluye la búsqueda de mecanismos para desarrollar habilidades digitales en el profesorado (programas formales de capacitación y diagnósticos de dominio, coordinados y apoyados por una unidad organizacional particular con ese propósito) (Rodríguez et al., 2020).

También considera la existencia de apoyo para el uso básico de los sistemas de gestión del aprendizaje y una oferta complementaria de opciones educativas combinadas y en línea. Finalmente, incluye el uso de las tecnologías de aprendizaje y conocimiento en los planes de estudio de los programas en cada institución. La dimensión tecnologías de organización y colaboración se centra en un uso más sofisticado de los sistemas de gestión del aprendizaje, de modo que no solo fueran contenedores de contenido para una clase en particular, sino herramientas reales para que los estudiantes y miembros de la facultad colaboren en actividades de construcción de conocimiento, con una gestión adecuada para tareas que van desde asignaciones y evaluación hasta identificación de perfiles y personalización del aprendizaje. Adicionalmente, la dimensión evalúa otras iniciativas relacionadas con el desarrollo de recursos educativos abiertos por parte del profesorado y su exhibición en repositorios institucionales. Para esta dimensión, también fue importante identificar una unidad organizativa oficial a cargo de hacer realidad estas iniciativas (Rodríguez et al., 2020).

Luego del análisis de los modelos presentados se decidió por optar por el de Almaraz et al. (2017). Sin embargo, cabe precisar que, aunque el modelo desarrolla siete dimensiones, se considerarán solo tres de ellas: infraestructura TIC, administración y docencia, debido a que, éstas se ajustan al contexto y realidad del objeto de investigación. La primera dimensión que es la infraestructura TIC que son las herramientas para cambiar las prácticas tradicionales, las culturas, las pedagogías, la organización, la tecnología y las finanzas. Los aspectos de la flexibilidad en la enseñanza y el aprendizaje se han experimentado predominantemente en los que la entrega de contenido no se limita al tiempo, la ubicación y el espacio; así, los alumnos pueden aprender a su propia conveniencia. Esto ha tenido un impacto positivo en los estudiantes que pueden acceder a recursos educativos a costos asequibles, porque la infraestructura de información y comunicación y tecnología mejora la personalización, promueve el aprendizaje independiente y crea un entorno propicio para el trabajo en equipo (Bariu et al., 2021).

El primer indicador es la infraestructura para el procesamiento de la información, el cual ha transformado el sector educativo al transformar la entrega y el receptor de

información en el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde los instructores deben poseer las competencias necesarias para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, ya que, deben actualizar sus conocimientos y habilidades de manera pedagógica para integrar eficazmente las TIC (Olorunfemi & Twala, 2017). El segundo indicador que es la infraestructura de comunicaciones consiste en equipos audiovisuales, instalaciones de red, software, hardware y personas, en otras palabras, una infraestructura de estas características habilitadoras en línea típica consiste en redes de banda ancha, sistemas de información de gestión del aprendizaje, conexión a Internet, tecnologías web colaborativas, proveedor de servicios de Internet, recursos electrónicos, entre otros (Pima et al., 2016).

La segunda dimensión es la administración que es necesaria para la eficiencia de la gestión, fuerza emocional, el desempeño y la tecnología, y cuando sea necesario, se deben tomar medidas estratégicas para una imagen positiva sostenible de la institución. Para lograrlo, se debe crear una cultura de transformación que proporcione su estructura sostenible, que permita formar una cultura escolar, los tamaños de las instituciones visibles e invisibles deben ser bien conocidos por todo el personal de la escuela y las partes interesadas y deben ser internalizados, para eso el entorno escolar debe gestionarse de forma segura tanto como tener un entorno seguro, y todas las partes interesadas de la gestión deben comunicarse correctamente entre sí. En este contexto, se espera que refleje las características actuales de eficiencia administrativa de los maestros y administradores escolares para un desempeño correcto (Altınay et al., 2016).

El primer indicador es los procesos de gestión universitaria, la cual se asegura siguiendo los principios fundamentales generales de la gestión y teniendo en cuenta las características contextuales del objeto de gestión durante el proceso de toma de decisiones, al implementar los procesos gestión de las instituciones de educación superior, se debe tener en cuenta la realización de actividades científicas está en la mejor posición (Gulua, 2019). El segundo indicador es la experiencia de los usuarios, las cuales pueden resultar las vulnerabilidades y oportunidades de la transformación digital, pero surgen diferentes contribuciones al enfatizar el impacto de las capacidades digitales en la transformación digital y la explicación de cómo la

digitalización transforma los modelos de negocio, los procesos operativos y la experiencia del usuario (Reis et al., 2018).

Finalmente, la última dimensión es la docencia, la docencia con la transformación digital ha cambiado y también está de la mano con el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, donde las herramientas digitales utilizadas en los entornos educativos también están aumentando y cambiando en esta dirección y es inevitable que haya una transformación digital en la educación, donde es necesario desarrollar esta era digital y la capacidad de comprensión y adaptación, para diseñar en el sistema educativo y la docencia, todavía dominado por el entendimiento clásico, de acuerdo con las condiciones actuales y es conveniente trazar el marco general de la docencia en línea con las necesidades del perfil de aprendizaje cambiante (Balyer & Öz, 2018).

El primer indicador es la docencia presencial que es la instrucción tradicional en el aula o presencial es cuando el instructor y los estudiantes de una institución educativa sin fines de lucro se encuentran en un lugar dedicado a la instrucción y la enseñanza y el aprendizaje tienen lugar al mismo tiempo (Ananga & Kofi, 2017). El segundo indicador la docencia online que se refiere a un tipo de impartición educativa en la que la enseñanza y el aprendizaje están separados en el tiempo y el espacio y la tecnología desempeña un papel de apoyo clave para posibilitar esta forma de impartición (Arias et al., 2018). Finalmente, la innovación docente, que es cuando siempre busca el conocimiento que apoyará ideas nuevas y únicas en técnicas de instrucción que llegarán a los estudiantes de maneras más efectivas y didácticas (Kovacs, 2017).

La orientación al cambio es la disposición de los docentes para tratar de realizar nuevas formas o métodos de enseñanza, adaptando sus recursos y herramientas para asumir nuevos retos con respecto a su forma de enseñanza, por ello, los docentes en las instituciones superiores deben estar inmersos en grandes y complejos desafíos en su cultura de trabajo, debido a que la orientación al cambio debe estar de la mano con el desarrollo humano y los avances tecnológicos que inciden cada vez más en los sistemas educativos actuales, pero también se debe tener en cuenta hacia dónde están orientados los procedimientos de gestión en este

campo educativo, por ello, las nuevas políticas que articulan la calidad y acreditación en la educación superior trae como consecuencia que los docentes avancen en pro de la calidad educativa universitaria (Rico, 2016).

Se considera a la orientación al cambio en los docentes como el involucramiento e interés para colaborar, ayudar y cooperar con la implementación al cambio de políticas, reformas, uso de herramientas y métodos para el aprendizaje – enseñanza. Para los docentes suele ser difícil la orientación al cambio, debido a que, su formación en un sistema de trabajo tradicional y estar aclimatados a tomar sus decisiones por cuenta propia la necesidad de cambiar para satisfacer a las nuevas demandas suele no atraerles mucho, debido a que cambian su forma de actuar conocida y confortable a algo totalmente nuevo, desconocido e inusual en la enseñanza educativa, provocando incertidumbre que finalmente provoca lo contrario que es la resistencia al cambio, por la idea o el miedo de no tener las capacidades, conocimientos y habilidades de adaptarse a los cambios (Corica, 2020).

La teoría de la orientación al cambio está basada en el Modelo Cognitivo-Afectivo Conativo (CAC) de Schiffman y Kanuk (2004) las actitudes se construyen alrededor de tres componentes: un componente cognitivo (creencias), un componente afectivo (sentimientos) y un componente conativo (comportamiento). El componente cognitivo es una evaluación de la entidad, es decir, consiste en la opinión de un individuo (creencia/incredulidad) sobre el objeto. Cognitivo se refiere a los pensamientos y creencias que el individuo tiene sobre un objeto de actitud y tiene que ver con la inteligencia. El componente afectivo es la respuesta emocional (agrado/desagrado) hacia un objeto de actitud. El componente conductu al es una tendencia conductual verbal de un individuo y consiste en acciones o respuestas observables que son el resultado de un objeto de actitud. El conativo determina cómo uno actúa sobre esos pensamientos y sentimientos. Básicamente, las actitudes de las personas están conformadas de tres componentes que son cognitivos, afectivos y conativos (como se citó en Wahyuni, 2018).

Por otra parte, se describe el modelo de Aceptación de Tecnología (TAM), propuesto originalmente por Davis (1989). En el núcleo del TAM hay dos

indicadores de aceptación importantes: la facilidad de uso percibida y la utilidad percibida, que se refieren respectivamente al grado en el que los usuarios creen que adoptar una tecnología en particular no supondría ningún esfuerzo y grado en el que una persona cree que el uso de un sistema en particular mejoraría su desempeño laboral. Aunque el modelo TAM original no se desarrolló específicamente para la evaluación de sistemas de aprendizaje electrónico, sus dos indicadores básicos se utilizan a menudo para evaluar el impacto de la tecnología en contextos educativos. Sin embargo, dado que la aceptación por sí sola no garantiza procesos de aprendizaje efectivos, los indicadores TAM no son suficientes para evaluar el impacto de la innovación educativa. Como consecuencia, en lugar de adoptar modelos más refinados de aceptación de la tecnología, las extensiones adicionales del TAM para evaluar los sistemas de aprendizaje electrónico deben tener en cuenta indicadores de calidad de los procesos de aprendizaje y de los resultados del aprendizaje (Persico et al., 2014).

Luego del análisis de los modelos existentes sobre la orientación al cambio, se decidió adoptar por el modelo de Modelo cognitivo-afectivo-conativo, la cual se compone de tres dimensiones: cognitiva, conductual y emocional. La primera dimensión que es la cognitiva, el cual es otro componente a considerar en la adaptación al cambio, debido a que se refiere a la capacidad de modificar estrategias cognitivas y conductuales en respuesta a cambios en las demandas ambientales, debido a que el aumento de la flexibilidad cognitiva disminuye el estrés y la ansiedad que obstaculizan la respuesta eficaz y proporcionan beneficios para el bienestar, esta capacidad, a su vez, depende de la capacidad de detectar características y cambios en las situaciones y el seguimiento de los conflictos está vinculado a la capacidad de control cognitivo, que facilita la asimilación y acomodación del conflicto, y a su vez, la orientación hacia objetivos específicos y la resolución de situaciones potencialmente problemáticas o incongruentes (Pérez et al., 2020).

El indicador es la cognición que se refiere a los procesos mentales involucrados en la adquisición de conocimiento y comprensión. Estos procesos cognitivos incluyen pensar, saber, recordar, juzgar y resolver problemas, donde estas son funciones de nivel superior del cerebro y abarcan el lenguaje, la imaginación, la percepción y la

planificación, por ello, la psicología cognitiva es el campo de la educación que investiga cómo piensan los docentes y los procesos involucrados en la cognición, los cuales estos procesos cognitivos afectan todos los aspectos de la vida, desde la escuela hasta el trabajo y las relaciones y algunos usos específicos de estos procesos cognitivos incluyen aprender cosas nuevas y tomar decisiones (Öztürk & Gürbüz, 2017).

El segundo componente es la dimensión conductual, que son los comportamientos promulgados en el contexto de la entidad, los cuales tienen más probabilidades de estar influenciados por los objetivos y aspiraciones profesionales individuales. Además, las orientaciones profesionales de los individuos ahora tienen una influencia cada vez más importante en el significado que atribuyen a sus experiencias laborales, esto podría explicar por qué los empleados contemporáneos a menudo expresan preocupaciones sobre el impacto potencial de las iniciativas de cambio en sus respectivas oportunidades profesionales, ya que algunas personas pueden ver un cambio como un descarrilamiento de sus planes de carrera, como podría ser el caso de una reducción organizacional y por otro lado, el cambio también puede crear nuevas oportunidades profesionales, como podría ser el caso de cambios en la estrategia que ofrecen oportunidades y el desarrollo de nuevas habilidades (Lysova et al, 2015).

El indicador son las conductas y acciones, donde las primeras se define como una manera en la que uno funciona y se comporta con el resto de las personas, mientras que la acción se define como el método o forma en que actuamos o reaccionamos ante una situación particular, aunque sea muy compleja, que también se le llama acto de voluntad. La diferencia entre comportamiento y acción es que el comportamiento es un desempeño individual innumerable respectivo a las expectativas comunales, mientras que una acción es algo que se realiza para cumplir una agenda o una meta o un objetivo (Alshahrani, 2019).

El último componente es la dimensión afectiva, que son las reacciones emocionales, causadas por un cambio en las circunstancias o en lo que uno está experimentando actualmente, específicamente, se refieren a eventos laborales que se desarrollan en el lugar de trabajo y que generan reacciones emocionales. Por

ello, un acontecimiento emocional o afectivo es como un incidente que estimula la valoración y la reacción emocional a un agente, objeto o acontecimiento transitorio o permanente relacionado con el trabajo, además, donde los eventos afectivos positivos son algo que produce una reacción emocional positiva y un evento afectivo negativo como algo que produce una respuesta emocional negativa, estos últimos son impedimentos que ocurren en entornos laborales a los que los empleados reaccionan emocionalmente (Beare et al., 2020).

El indicador de esta dimensión son las emociones que se definen como un patrón de reacción complejo, que involucra elementos experimentales, conductuales y fisiológicos, estas sensaciones son la forma en que las personas manejan asuntos o situaciones que consideran personalmente importantes. Las emociones son estados psicológicos de base biológica provocados por cambios neurofisiológicos, asociados de diversas formas con pensamientos, sentimientos, respuestas conductuales y cierto grado de placer o disgusto (Giaever & Smollan, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al enfoque de la investigación fue cuantitativo, donde Daniel (2016) indica que se emplea para el refuerzo de las teorías ya existentes. Este estudio fue cuantitativo porque se tuvieron que hacer uso de procedimientos estadísticos y numéricos para sustentar supuesto teóricos e hipotéticos, relacionados a las variables transformación digital y orientación al cambio. Además, fue de tipo básico, quien conforme con Hernández y Mendoza (2018) sirven para generar respaldo y generar nuevos conocimientos teóricos. Se considera básico, porque solamente la investigación trató de expandir nuevas sapiencias en relación al tema en estudio, sin tratar de hacer cambios teóricos, sino ampliarlos.

El alcance de la investigación fue correlacional, de acuerdo con Ganan et al. (2015) se orienta a determinar la asociación que cuentan dos o más variables, de igual manera, Hernández y Mendoza (2018) indicó que tiene la finalidad de poder conocer el grado de dependencia que cuentan ambas variables. Esta tesis tuvo un nivel relacional, debido a que su principal finalidad fue determinar el vínculo entre la transformación digital y la orientación al cambio, para ello, se utilizaron coeficientes de correlación.

El diseño de estudio fue no experimental, transversal y correlacional donde según Kim (2019) en este diseño las variables no son manipuladas deliberadamente, además, Hernández y Mendoza (2018) indican que no hay intervención directa o indirecta sobre las variables. Este informe fue no experimental porque no se hizo ninguna alteración a las variables transformación y orientación al cambio, los datos se recolectaron conforme a su desarrollo del entorno natural, es decir, dentro la universidad en investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura de transformación digital

Definición conceptual. Se considera a la cultura transformacional digital como el proceso de cambio tecnológico y organizativo que permiten generar una transformación de los conocimientos, ideas y actividades donde se consideran aspectos relacionados con la infraestructura tecnológicas, donde también se implican acciones de las gestiones de administración universitaria, como también las habilidades docentes, entre otros aspectos (Almaraz et al., 2017).

Definición operacional. la variable cultura de transformación digital del estudio se recolectó mediante de un análisis de diferentes teóricas, donde los principales dimensiones e indicadores se establecen por Almaraz et al. (2017) y que se identifican en la parte de operacionalización de variables, dichas dimensiones son: infraestructura TIC, la administración y la docencia.

Indicadores. Para la dimensión infraestructura TIC, los indicadores son la infraestructura para el procesamiento de la información, y la infraestructura de comunicaciones; para la dimensión administración, los indicadores son el proceso de gestión universitaria y la experiencia de los usuarios; mientras que para la dimensión docencia, los indicadores son la docencia presencial, la docencia online y la innovación docente.

Escala de medición. Ordinal

Variable 2: Orientación al cambio

Definición conceptual. La orientación al cambio es la disposición de los docentes para tratar de realizar nuevas formas o métodos de enseñanza, considerando en contexto las creencias, comportamiento y sentimientos, lo cual permite ser más resiliente a los cambios que realice una entidad educativa universitaria (Arnau, 2011).

Definición operacional. la variable orientación al cambio del estudio se recolectó mediante de un análisis de diferentes teóricas, donde los principales dimensiones e indicadores se establecen por Arnau (2011): y que se identifican en la parte de operacionalización de variables, dichas dimensiones son: las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva.

Indicadores. Para la dimensión cognitiva, el indicador fue la cognición; para la dimensión conductual, los indicadores son las conductas y acciones ; mientras que, para la dimensión efectiva, el indicador son las emociones.

Escala de medición. Ordinal

3.3. Población muestra y muestreo

Población

En el presente estudio la población estuvo conformado por el total de 476 docentes universitarios de la Universidad San Cristóbal de Huamanga de Ayacucho en el 2021. Se considera a la población como el conjunto de todos los elementos que son de interés para el investigador (Asiamah et al., 2017).

Muestreo

Al presentarse una población amplia para su abordaje, se requiere de un grupo de menor cuantía para su desarrollo (Taherdoost, 2016). Por tanto, el método empleado para seleccionar la muestra fue a conveniencia con un muestreo no probabilístico, a conveniencia dado que se utilizó una muestra de acuerdo a la accesibilidad de la autora y disponibilidad de los participantes del estudio y no probabilístico porque no se utilizó ninguna fórmula estadística para halla la cantidad de la muestra (Ñaupas et al, 2018).

Muestra

La muestra de estudio es un subgrupo de la población, la cual presenta las mismas características entre sus elementos (Van Rijnsoever, 2017). Siendo este subgrupo representativo respecto a la población (Ñaupas, et al, 2018).

Para ello, la muestra estuvo conformado por 60 docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos acerca de las variables de estudio (la cultura transformacional y la orientación al cambio). La encuesta brinda información de una manera simple y rápida mediante la formulación de preguntas a la muestra determinada (Díaz, 2019). De manera que, la encuesta es esencial ya que aporta al logro de los objetivos de investigación como determinar la relación entre la cultura transformacional y la orientación al cambio (Valderrama, 2015).

Instrumento

Se hizo uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos. El cuestionario está constituido por un conjunto de preguntas que se generan según la variable que se quiere evaluar (Hou & Chu, 2015). De este modo, el cuestionario posibilita estandarizar el proceso de recolección de datos (Bernal, 2016). Esta investigación contará con dos instrumentos, para la variable transformación digital el cuestionario contó con 18 ítems; mientras que para orientación al cambio tuvo solo 16 ítem, ambos tuvieron una escala ordinal de tipo Likert, con cinco opciones de respuestas que fueron: = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente. 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.

Para la validación de los instrumentos se hizo uso los métodos de juicio de expertos o de contenido, para ello, se escogieron tres expertos conocedores del tema para la calificación de cada uno de los cuestionarios, tal como lo menciona Córdova (2018) que la validez de contenido es el grado en el cual un instrumento abarca la totalidad o parte importante de todos aquellos aspectos o contenidos de la variable que se pretende medir, de la misma manera lo mencionaron Zamanzadeh et al. (2015), este tipo de validación permite determinar la exactitud con la que un instrumento puede medir una

realidad o problemática encontrada. Así también Galicia et al. (2017) precisa la importancia de contar con expertos que evalúen los instrumentos para que estos se cataloguen como confiables, siendo piensa importante la trascendencia de la elección de los expertos, incluso ocupando el lugar de estrategia metodológica de validación, dado que el juicio de expertos como estrategia tiene como ventajas: establecer la calidad teórica de las respuestas obtenidas por el participante, el nivel de profundidad en la valoración que ofrece y la facilidad de la puesta en acción.

Por otro lado, para la confiabilidad de estos instrumentos, se hizo una prueba piloto para determinar el estadístico Alfa de Cronbach, el cual determinó la fiabilidad de los cuestionarios. Como lo indicó Akeem (2015), la confiabilidad es la confianza que tiene un instrumento al ser aplicado a una pequeña muestra seleccionada. Así también, Frías-Navarro (2021) indicó que el coeficiente de alfa de Cronbach asume que los ítems del instrumento miden un mismo constructo o teoría y que tienen un alto nivel de correlación entre ellos. Incluso el uso del alfa de Cronbach es considerado con una prueba más robusta para establecer la confiabilidad de los instrumentos, por encima de la correlación de Pearson, o el o coeficiente de Spearman-Brown (Eisinga et al., 2013).

Tabla 1.
Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Transformación digital	0,983	18
Orientación al cambio	0,981	16

De acuerdo a lo visualizado en la tabla, se puede confirmar que ambos instrumentos elaborados poseen una fuerte confiabilidad, debido a que pasan el límite de Alfa de Cronbach 0.700 para considerarlo un instrumento.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos es un conjunto de operaciones para representar un contenido bajo una forma diferente (Aguinis et al., 2019). Para la realización del presente trabajo de investigación, se tuvo en cuenta primero, la

observación y análisis personal de una problemática, y de este modo, se concretó la pregunta de investigación. Posteriormente se indagó sobre las variables que se establecieron durante la observación del problema, investigando antecedentes y teoría que sustente a la misma, así como la teoría de la evaluación de las variables. Gracias a esto se elaboró los instrumentos y se estableció las coordinaciones con las personas que fueron la muestra de estudio, informándoles acerca de la investigación y obteniendo así su consentimiento. Por otra parte, previo a la aplicación de la muestra final, se tuvo que validar los instrumentos, luego se requirió una autorización a los docentes para brindarles la encuesta, una vez obtenido se le entregó el cuestionario a cada uno, los cuales tuvieron que devolver con todas las respuestas marcadas, una vez, con esta data se revisó de forma consistente y específica, de tal forma que todos los ítems tengan respuestas válidas, luego estos datos fueron trasladados al programa Microsoft Excel, donde se ordenó y sistematizó cada una de las respuesta brindadas, estas mismas sirvieron para identificar la fiabilidad de los dos instrumentos, previamente se realizó un procedimiento de validez interna, porque se verificó certezas (sustentos) de que el estudio presenta resultados consistentes a lo evidenciado con la realidad, finalmente, luego se procede a almacenarlos dentro del documento elaborado, para el posterior análisis estadístico o inferencial (correlacionales).

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis es la cuantificación de los resultados obtenidos de los instrumentos (Quick & Hall, 2015). El análisis de la información se llevará a cabo en tres etapas. Primero, luego de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se procedió a generar una base de datos empleando Microsoft Excel, para luego trasladarse al paquete estadístico SPSS, donde se llevó a cabo la codificación de las variables. Segundo, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables de estudio, donde se evaluó la tendencia central y dispersión, además, se emplearon tablas de frecuencia absoluta y relativa. Finalmente, se empleó un test de normalidad de datos, como lo mencionaron Jiang et al. (2015) que el impacto de la normalidad de los datos

permite la variación de la suposición de un modelo, donde se comprueba que la significancia fue menor a la condición de 0.050, se consideró que los datos no están correctamente distribuidos, caso contrario si están distribuidos normalmente. Además, para poder establecer la prueba correspondiente, orientado a contrastar las hipótesis formuladas mediante la prueba de Rho de Spearman, como lo mencionan Reguant et al. (2018) que las variables ordinales, son las que no brindan datos relacionado a la magnitud de diferencias, debido a que solo permiten determinar vínculos o asociaciones, para este tipo de variables se puede hacer uso de una correccional ordinal de Spearman. También, se tiene el sustento de Kossowski & Hauke (2016), si la muestra presenta normalidad se utiliza Pearson, caso contrario se utiliza el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según Yip et al. (2016) los aspectos éticos son aquellos criterios que tiene el investigador desde el comienzo hasta la finalización de un estudio. El presente estudio se llevará a cabo considerando el respeto a la propiedad intelectual, por lo que, cada uno de los párrafos que les pertenezca a otros autores, fue citado de acuerdo a las normas APA. Además, se seguirá lo establecido en el informe Belmont, elaborado por la Comisión nacional para la protección de las personas sujetas a investigación biomédica y del comportamiento (1976), donde se resaltan dos principios éticos. i) Respeto de la autonomía de las personas y la protección de las personas que tienen una autonomía reducida. ii) Tratamiento igual a los individuos que son parte de la investigación.

Además, el estudio se regirá bajo los principios bioéticos planteado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), los cuales incluyen el respeto hacia la dignidad humana, el beneficio de los que forman parte del estudio y la disminución de las consecuencias nocivas, el respeto a la privacidad, el consentimiento informado, el respeto hacia la autonomía, responsabilidad y confidencialidad. Por último, el estudio se desarrollará considerando lo dispuesto en la

Declaración Helsinki planteada por la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017), organización que recomienda otorgar un consentimiento informado a los que forman parte del estudio y, además, establece guardar confidencialidad de los datos otorgados por las personas. En esta línea, se le brindará a los encuestados, una carta de consentimiento informado y se les explicará que los datos brindados y la información obtenida se emplearon solo con propósitos académicos

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2.

Cultura de transformación digital y dimensiones

Nivel	CULTURA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL		Infraestructura TIC		Administración		Docencia	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	47	78%	49	82%	45	75%	48	80%
Regular	10	17%	8	13%	12	20%	10	17%
Alto	3	5%	3	5%	3	5%	2	3%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. Construido a partir del cuestionario aplicado

De acuerdo a la tabla 2, se evidencia a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, en donde se ha percibido que existe un bajo nivel de cultura de transformación digital en la institución, ello a partir de que la universidad no haya realizado una planificación adecuada en el cual se incluya una capacitación del uso de las herramientas según las capacidades y habilidades tecnológicas que cuente cada docente, sumado a que el proceso de transición de la metodología tradicional empleado dentro del aula, a uno donde incorpore las tecnologías de la información y comunicación, lo cual muchas veces dificulta la gestión de clases y evaluación de los estudiantes, por lo que aun presentan dificultades para abordar adecuadamente el uso de las TIC. Por otro lado, el 17% calificaron como regular la cultura de transformación de digital entre los docentes, mientras que apenas el 5% de los docentes si consideraron que el nivel de cultura de transformación digital en la universidad es alto.

Tabla 3.*Orientación al cambio*

Nivel	ORIENTACIÓN AL CAMBIO		Dimensión cognitiva		Dimensión conductual		Dimensión afectiva	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	48	80%	49	82%	48	80%	50	83%
Regular	9	15%	7	12%	10	17%	10	17%
Alto	3	5%	4	7%	2	3%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. Construido a partir del cuestionario aplicado

De acuerdo a la tabla 3, los resultados indicaron que la variable orientación al cambio en los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, resultó ser baja de acuerdo al 80% de los hallazgos, dado que, este grupo de docentes universitarios a pesar de que ya se viene realizando las clases mediante la educación virtual aún no han logrado adaptarse al uso de las tecnologías de la información y comunicación, desconociendo todos los aspectos en el cual se requiere un mayor uso de las tecnologías y que otras herramientas puede incluir para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ello, se presenta también a partir de que los docentes en su mayoría no han mostrado una real disposición a aprender o buscar conocer la importancia y beneficios de las TIC en el ámbito educativo, y cómo ello incrementaría el desempeño de los estudiantes en clase, y esto a su vez, se ve reflejado en que los mismos docentes afirman que no suelen disfrutar en su totalidad el empleo de tecnologías para realizar sus clases porque asumen que es complicado su desarrollo. Por otro lado, el 15% de los docentes mostraron un regular nivel en lo que respecta a la orientación al cambio, y solo el 5% presentaron una alta orientación al cambio.

4.2. Resultados correlacionales

Analizar la relación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.

Tabla 4.

Correlación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio

		Infraestructura	Orientación
		TIC	al cambio
Rho de Spearman	Infraestructura	1,000	0,536**
	TIC	.	0,000
		N	60
	Orientación al	0,536**	1,000
	cambio	0,000	.
		N	60

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

Conforme se muestra en la tabla 4, respecto al primer objetivo específico, se presenta la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, esto a raíz de que mediante la prueba de normalidad se halló que los datos no presentaban distribución normal. De acuerdo con la significancia, este presenta un valor de 0.000, que al ser menor a 0.05 se confirma que la dimensión infraestructura TIC y la variable orientación al cambio se encuentran relacionadas. Por otro lado, el coeficiente de correlación o fuerza de relación es 0.536, esto significa que la infraestructura TIC como dimensión de la cultura de transformación digital se relaciona en un 53.6% con la variable orientación al cambio. Esto, en la práctica significa, que, si la institución presenta una baja infraestructura TIC entonces también se presenta un bajo nivel de orientación al cambio por parte de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho.

Establecer la relación entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.

Tabla 5.

Correlación entre la administración y la orientación al cambio

		Administración	Orientación al cambio
Rho de Spearman	Administración	Coeficiente de correlación	0,511**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	60
	Orientación al cambio	Coeficiente de correlación	0,511**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	60

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

De acuerdo con lo mostrado en la tabla 5, respecto al segundo objetivo específico, se presenta la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, esto a raíz de que mediante la prueba de normalidad se halló que los datos no presentaban distribución normal. De acuerdo con la significancia, este presenta un valor de 0.000, que al ser menor a 0.05 se confirma que la dimensión administración y la variable orientación al cambio se encuentran relacionadas. Por otro lado, el coeficiente de correlación o fuerza de relación es 0.511, esto significa que la administración como dimensión de la cultura de transformación digital se relaciona en un 51.1% con la variable orientación al cambio. Esto, en la práctica significa, que, si la institución presenta una baja administración entonces también se presenta un bajo nivel de orientación al cambio por parte de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho.

Definir la relación entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021

Tabla 6.

Correlación entre la docencia y la orientación al cambio

		Docencia	Orientación al cambio
	Docencia	Coeficiente de correlación 1,000	0,458**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) .	0,000
		N 60	60
	Orientación al cambio	0,458**	Coeficiente de correlación 1,000
		Sig. (bilateral) 0,000	.
		N 60	60

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

Como se muestra en la tabla 6, respecto al tercer objetivo específico, se presenta la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, esto a raíz de que mediante la prueba de normalidad se halló que los datos no presentaban distribución normal. De acuerdo con la significancia, este presenta un valor de 0.000, que al ser menor a 0.05 se confirma que la dimensión docencia y la variable orientación al cambio se encuentran relacionadas. Por otro lado, el coeficiente de correlación o fuerza de relación es 0.458, esto significa que la docencia como dimensión de la cultura de transformación digital se relaciona en un 45.8% con la variable orientación al cambio. Esto, en la práctica significa, que, si la institución presenta una baja docencia entonces también se presenta un bajo nivel de orientación al cambio por parte de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho.

Determinar la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021

Tabla 7.

Correlación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio

			Cultura de transformación digital	Orientación al cambio
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	0,500
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N Coeficiente de correlación	60	60
			0,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

A partir de lo mostrado en la tabla 7, respecto al objetivo general, se presenta la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, esto a raíz de que mediante la prueba de normalidad se halló que los datos no presentaban distribución normal. De acuerdo con la significancia, este presenta un valor de 0.000, que al ser menor a 0.05 se confirma que la variable cultura de transformación digital y la variable orientación al cambio se encuentran relacionadas. Por otro lado, el coeficiente de correlación o fuerza de relación es 0.500, esto significa que la cultura de transformación digital se relaciona en un 50% con la variable orientación al cambio. Esto, en la práctica significa, que, si la institución presenta una baja cultura de transformación digital entonces también se presenta un bajo nivel de orientación al cambio por parte de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho.

V. DISCUSIÓN

Conforme con los resultados obtenidos a partir de los instrumentos empleados para la recolección de la información tanto para la cultura de transformación digital y la orientación al cambio, se presenta que conforme al primer objetivo específico el cual se orientó a analizar la relación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, en donde se pudo conocer que ambas variables mostraron una relación significativa a partir de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, que al presentar una significancia bilateral menor al 0.05, establece la dependencia entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio por parte de los docentes, siendo el coeficiente o grado de relación contó con un valor del 0.536, lo que evidencia que la dependencia entre ambas variables es del 53.6%. Esto guarda relación con el estudio abordado por Pettersson (2021) quien concluyó que existe un vínculo entre la cultura de transformación digital impuesta en los centros de estudios en investigación con el enfoque al cambio por parte de los docentes, debido a que esta digitalización alberga una idea que influye en cómo se planifica y se lleva a cabo la enseñanza dentro de la organización escolar, además, los resultados demostraron que el 80% de docentes muestran dificultades para poder acoplarse a nuevas herramientas para brindar las enseñanzas a los estudiantes . También Levano et al. (2019) en su investigación demostró una relación empírica entre las competencias para la transformación digital y los enfoques a cambios de los métodos de enseñanza convencional de los docentes, donde las competencias digitales de los profesores no son adecuadas, debido a que no cuentan con el conocimiento necesario para la utilización de las herramientas digitales, mientras que el enfoque en los cambios no ha permitido que estos se adapten a una realidad moderna. Lo que permite dar sustento a las teorías indicadas por Bariu et al. (2021) quienes consideran que la infraestructura TIC son las herramientas para cambiar las prácticas tradicionales, las culturas, las pedagogías, la organización y la tecnología . Esto llevado a lo observado, donde en la realidad de Petterson y Levano con otros autores se ha encontrado que la entidad brinda todos los recursos

necesarios para lograr una correcta transformación digital permitiendo que se logre un enfoque hacia los cambios académicos realizados en la entidades de educación superior, caso contrario a lo evidenciado en el estudio, donde la falta de suficientes herramientas, ha conllevado que no se tenga una óptima cultura de transformación y por lo tanto su orientación hacia los cambios educacionales, estructurales o metodológicos, como indica Rico (2016) quien manifiesta que la orientación al cambio, es la disponibilidad de los docentes para poder brindar y adaptarse a nuevos métodos de aprendizaje y enseñanza dentro de un centro de estudios.

Como segundo objetivo específico se tuvo que establecer la relación entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, se obtuvo en base a los resultados obtenidos, que tanto la administración con la orientación al cambio por parte de los docentes presentaron asociación, esto a causa de contar con un nivel de significancia bilateral por debajo del 0.05, lo cual estadísticamente establece la existencia de dependencia entre las variables, bajo esa misma línea, el coeficiente de correlación fue de 0.511, lo que establece que la administración realizada por la universidad respecto a la cultura de transformación digital se relaciona con el 51.1% con el nivel de orientación al cambio por parte de los docentes. Esto se relaciona con el estudio planteado por Barzman et al. (2021) quienes pudieron afirmar la existencia de una asociación entre la transformación digital con los cambios en contextos educacionales, principalmente en las universidades, porque la transformación digital dentro de las universidades no es totalmente aceptada, debido a la gran cantidad de factores asociados que impiden este tipo de transformación, como las capacidades y actitud hacia el cambio que tienen los docentes. De igual forma García (2018) afirmó que se obtuvo que las cambios administrativos con los enfoques al cambio se encuentran relacionadas al tener un p-valor < 0.05 , siendo la fuerza de asociación de ambas variables de 0.667, porque el 81.7% de docentes tiene una administración del cambio de nivel regular, sobre todo en aspectos relacionados con la implementación de nuevas estrategias de enseñanza,

renovación cultural y adaptación de nuevas técnicas, lo cual indica que los actuales docentes no tienen una total disposición a cambiar su metodología o la forma como gestionan sus sesiones de aprendizaje en el caso se requiera implementar una transformación digital en la institución, pues la mención al uso de la tecnología por parte de los docentes, existen algunos que si lo emplean con más frecuencias que otros. Esto ayuda a respaldar lo indicado por Altinay et al. (2016) quienes indican que la administración permite una eficiente gestión que ayuda con el desempeño, fuerza emoción y la utilización de la tecnología. Donde trasladándolo, a los hallazgos presentados, se puede observar que en el informe de Barzman con otros autores como también García, mencionaron que la gestión de las actividades universitarias en referencia a la digitalización, ha conllevado a que tengan actitudes negativas para orientarse y adaptarse a dichas modificaciones, lo mismo que sucede en los datos de la universidad del presente estudio, donde las malas gestiones de administración tributaria no permiten una correcta orientación hacia los cambios de normas y políticas educativas superiores, algo que no coincide con lo que demuestra Corica (2020) quien indica que la orientación es involucrarse y mostrar interés para cooperar e implementar políticas de normas y políticas dentro del centro de estudios universitarios.

Respecto al tercer objetivo específico en donde se centró a definir la relación entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, en donde se encontró a partir de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, que conforme con la percepción de los docentes, que la docencia y la orientación al cambio se relaciona significativamente, al contar con una significancia o p-valor menor a 0.05, con ello, se acepta la hipótesis de investigación que confirma la existencia de dependencia entre ambas variables. De la misma manera, el coeficiente de correlación contó con un valor de 0.458, lo cual establece que el nivel de docencia en torno a la cultura de transformación digital se relaciona con la orientación al cambio de los docentes en un 45.8%. Esto se discrepa con la investigación planteada por Salcedo (2018) en donde su

estudio se orientó a en conocer cuáles eran los factores internos como externos que permiten predecir el uso de las tecnología de la información por parte de los docentes universitarios, encontrándose que el 33% de los docentes muestran mayor seguridad en el uso de las tecnologías, así como el uso de entornos virtuales, además, que el 85% de los docentes afirmó que la universidad promueve una cultura basada en las tecnologías de la información. Como también Amorim et al. (2018) quien concluyó afirmando una estrecha relación teórica entre la transformación digital con las prácticas docentes, porque el 54% de docentes indicaron que la difusión y conocimientos de las nuevas tecnológicas en el ámbito académico son importantes porque brindan diferentes puntos de vista e identifican diferentes problemas y sus características, por otro lado, las prácticas docentes actuales son correctas, pero aún se reconoce como soporte instrumental, lo que dificulta su uso y aprovechamiento de todo su potencial. Esto resguarda las concordancias teóricas mencionadas por Balyer & Öz (2018) quien indica que la docencia mediante aspectos digitales permite el cambio de enseñanza con el uso de herramientas tecnológicas. Donde llevándolo a lo evidenciado en los resultados de Salcedo junto con Amorim y otros autores, se puede ver que cumple con lo sustentado, debido a que la capacidad en el manejo de herramientas digitales le ha permitido brindar una mayor garantía y facilidad en la enseñanza, permitiendo que se promueva una orientación positiva al cambio, caso contrario, con el presente informe, donde la falta de garantías en temas de docencia, ha generado que no se logre un positivismo hacia las modificaciones y cambios necesarios para la educación universitaria, lo que ayuda verificar que no se logra lo indicado por Rico (2016) quien manifiesta que la orientación al cambio es la disponibilidad de los docentes para tratar de realizar nuevos cambios a su estructura de enseñanza y aprendizaje, para garantizar un optimización de las herramientas brindadas por la entidad universitaria.

Mientras que a nivel del objetivo general se orientó a determinar la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021, en donde

mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, la cual se empleó al no cumplir con los supuestos para el empleo de una prueba paramétrica, la cual es el no presentar datos con distribución normal, además que la escala empleada no es numérica sino ordinal, por lo que corresponde su alternativa no paramétrica, donde a partir de lo mencionado, se tiene que al contar con una significancia menor al 0.05, se confirma la existencia de una dependencia entre las variables abordadas, mientras que el coeficiente de correlación fue de 0.500, con ello, se obtiene que, la cultura de transformación digital se relaciona en un 50% con la orientación al cambio, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto se relaciona con el estudio abordado por Guizado et al. (2020) quienes demostraron la existencia de una relación significativa entre las competencias en la transformación digital y el desarrollo y enfoque de cambio de los profesionales de la educación con un coeficiente de 18.49 y un p – valor de 0.000, debido a que la transformación incide en un 24% en el desarrollo docente. De igual forma, Reynosa et al. (2020) en su artículo afirmaron que la transformación para una educación virtual influye en la capacidad y necesidades de orientaciones al cambio por parte de los docentes, porque el 65.22% de hallazgos demostraron que el aprendizaje transformacional mediante herramientas digitales ha permitido que los docentes puedan mejorar su capacidades y conocimientos para la enseñanza de cursos, lo anterior, también coincide con lo indicado por Coronado (2017) quien concluyó afirmando la existencia de diferencias significativas, debido a que los docentes que llevaron el programa de capacitación mejoraron su actitud al uso de estas, donde antes los docentes inicialmente no emplean los recursos tecnológicos como parte de sus estrategias de enseñanza dentro del contexto de transformación digital que busca propiciar la institución educativa y su previa disposición al cambio es escasa, debido a que la institución no cuenta con infraestructura adecuada. Esto ayuda a dar sustento a lo indicado por Viñals y Cuenca (2016) quienes indican a la transformación digital como la modificación de método de formas de los docentes. Pero trasladando a lo identificado, se ha podido corroborar que en el estudio de Guizado y otros como también Reynosa con otros

investigadores se ha podido corroborar que docentes que han podido adaptarse a los cambios docentes, donde se asumen que la entidad ha brindado todas las herramientas necesarias para su correcta transformación, lo que ayudado a que su enfoque hacia los cambios institucionales o pedagógicos se positivo con esta transformación, caso contrario con lo hallado en este estudio, donde si bien hay coincidencias desde un punto estadístico, hay contrastes en la realidad, porque en la universidad de Ayacucho, hay un nivel bajo de transformación, que ocasiona que la orientación hacia los cambios esté dentro del mismo rango, es decir, es un escenario nada alentador, a comparación del estudio en contraste, esto ayuda a verificar la teoría de Corica (2020) quien menciona a la orientación al cambio cuando el docente se involucra o muestra cierta motivación para apoyar a los cambios de métodos educativos o institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que la cultura de transformación se relaciona de manera significativa con la orientación al cambio de los docentes, a partir de contar con un p-valor < 0.05 , asimismo la fuerza de dependencia entre ambas variables fue del 0.500, ello, comprueba la existencia de una relación directa, lo cual indica que contar con una baja cultura de transformación digital esto a su vez se asocia con el bajo nivel de orientación al cambio.
2. Asimismo, se logró comprobar que la infraestructura TIC provista a partir de la cultura de transformación digital, presentó una relación estadística con la orientación al cambio, al contar con una significancia menor al 0.05, del mismo modo, que el coeficiente de correlación obtenido fue del 0.536, mostrando la presencia de una relación directa, lo que indica que al contar con un bajo nivel de infraestructura TIC se relaciona a su vez con un bajo nivel de orientación al cambio por parte de los docentes .
3. Se presentó un escenario similar en torno a la administración como dimensión de la cultura de transformación digital la cual contó con una dependencia con la orientación al cambio al contar con una significancia < 0.05 , siendo el coeficiente de correlación obtenido de 0.511, al ser una relación directa, se asume que un bajo nivel de administración se asocia con una baja orientación al cambio.
4. Mientras que a nivel de la dimensión docencia, también presentó dependencia frente a la variable orientación al cambio, ello, a partir de que el valor de p o nivel de significancia fue menor al 5% (0.05), esto establec e que ambas variables se encuentran asociadas, mientras que el coeficiente de correlación fue de 0.458, estableciéndose una relación directa, por lo que al contar con un bajo nivel de docencia ello también se refleja en la orientación al cambio al contar con un nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al rector de la universidad, se le recalca la importancia de las capacitaciones periódicas de los docentes en el uso de las diferentes herramientas digitales, así como las tecnologías de la información y comunicación en general, porque siempre se desarrollan programas o aplicaciones que pueden implementarse durante las clases, pero al mismo tiempo recibir acompañamiento y entrenamiento permanente
2. A los directivos de las instituciones educativas superiores, considerar lo primordial para que los docentes sean evaluados desde la perspectiva de los estudiantes, para conocer si la metodología empleada por estos, se esté ejecutando correctamente y sobre que esto garantice el aprendizaje de los alumnos.
3. A los rectores de las diferentes universidades privadas y públicas de forma general, se les sugiere que se gestione y se prevea de una variedad equipos y recursos para que los docentes puedan desarrollar y realizar sus sesiones de aprendizaje de los docentes, así como garantizar que se cuente con el entorno adecuado para un adecuado proceso enseñanza-aprendizaje.
4. A los docentes universitarios, se les recomienda mayor involucramiento, incorporación y adaptabilidad de su metodología en el uso de las tecnologías a lo largo de su vida profesional académica, ya que, en el regreso a las aulas se debe continuar con el empleo de tecnologías en la enseñanza.

REFERENCIAS

- Aguinis, H., Hill, S., & Bailey, J. (2019). Best Practices in Data Collection and Preparation: Recommendations for Reviewers, Editors, and Authors. *Organizational Research Methods*, 20(10), 1-16. Obtenido de <http://hermanaguinis.com/ORMdatacollection.pdf>
- Akeem, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195-201. Obtenido de http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334_200833.pdf
- Almaraz, F., Maz, A., & López, C. (2017). Análisis de la transformación digital de las Instituciones de Educación Superior. Un marco de referencia teórico. *Edmetic*, 6(1), 181-202. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5911340>
- Alshahrani, M. (2019). The organizational change impact on the employee's behaviour and performance in KSA universities. *Multi-Knowledge Electronic Comprehensive Journal For Education And Science Publications*, 16(1), 1-22. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/The-organizational-change-impact-on-the-employee-%E2%80%99-Alshahrani/45ef53c7273ab95f744af89ab8c825adea7c775d>
- Altınay, F., Dagli, G., & Altınay, Z. (2016). Digital transformation in school management and culture. *IntechOpen - Open Science Open Minds*, 1(1), 37-48. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311758373_Digital_Transformation_in_School_Management_and_Culture
- Alvarado, L. (08 de junio de 2021). *El reto de la transformación digital en la educación: caso EPGUTP*. Obtenido de Blogs UTP: <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/el-reto-de-la-transformacion-digital-en-la-educacion-caso-epgutp/>
- Amorim, M., Meirelles, F., Albertin, A., & Da Cunha, M. (2018). Influence of digital transformation on teaching practices. *Twenty-fourth Americas Conference on Information Systems*, 1(1), 1-10. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325385458_Influence_of_Digital_Transformation_on_Teaching_Practices

- Bazán, H. (14 de mayo de 2020). *La educación universitaria y su respuesta a la crisis del covid-19: Continuidad, adaptación e innovación*. Obtenido de Noticias UPAGU: <https://upagu.edu.pe/es/la-educacion-universitaria-y-su-respuesta-a-la-cri-sis-del-covid-19-continuidad-adaptacion-e-innovacion/>
- Beare, E., Raghallaigh, P., McAvoy, J., & Hayes, J. (2020). Employees' emotional reactions to digitally enabled work events. *Journal of Decision Systems*, 1(1), 1-17. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/12460125.2020.1782085?needAccess=true&journalCode=tjds20>
- Benavente, S., Flores, M., Guizado, F., & Nuñez, L. (Enero-Abril de 2021). Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-23. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1034.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia: 4.
- Cela, J., Esteve, V., Esteve, F., González, J., & Gisbert, M. (2017). El docente en la sociedad digital: Una propuesta basada en la pedagogía transformativa y en la tecnología avanzada. *Revista de Currículum y Formación de Profesorad*, 21(1), 403-422. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56750681020.pdf>
- Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. (1976). *Informe de Belmont*. National Institutes of Health. Obtenido de http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._I_NTL_Informe_Belmont.pdf
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Corica, L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 255-272. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/26578/21702>
- Coronado, C. (2017). *Eficacia de las TIC en el programa de capacitación docente de las I.E. de Pausa, Región Ayacucho, en el año 2014*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de

[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1387/TM%20CE - %20Ge%203172%20C1%20-%20Coronado%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1387/TM%20CE%20Ge%203172%20C1%20-%20Coronado%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Daniel, E. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science. *Journal of Interprofessional Education and Practice*, 7(15), 91-100. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1103224.pdf>
- Díaz, V. (2019). Influence of the questionnaire design in selfadministered surveys. *International Journal of Comparative Sociology*, 3(1), 115-121. Obtenido de <https://medcraveonline.com/SIJ/SIJ-03-00163.pdf>
- Eisinga, R., te Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/232610246_The_reliability_of_a_two-item_scale_Pearson_Cronbach_or_Spearman-Brown
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. Obtenido de <https://www.espirituempredort.es/index.php/revista/article/download/2071275/#:~:text=Se%20logr%C3%B3%20identificar%20los%20siguientes,tipo%20de%20justificaci%C3%B3n%3A%20la%20doctrinaria.>
- Frías-Navarro, D. (2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia, Valencia. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Galicia, L., Balderrama, J., & Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>
- Ganan, B., Hauser, G., & Thomas, T. (2015). A correlational study investigating the relationship between the Fluidez en La Lectura Oral Lectura (IDEL FLO) and the English portion of the Illinois Standard Achievement Test (ISAT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Obtenido de <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2.0-S1877042815X0036X/1-s2.0-S1877042815043049/main.pdf?X-Amz-Security->

- Kossowski, T., & Hauke, J. (2016). Spearman's Rho analysis of the associations between barro misery index and its components in democratic states with application in Albania. *Quaestiones Geographicae*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/292931379_SPEARMAN'S_RHO_ANALYSIS_OF_THE_ASSOCIATIONS_BETWEEN_BARRO_MISERY_INDEX_AND_ITS_COMPONENTS_IN_DEMOCRATIC_STATES_WITH_APPLICATION_IN_ALBANIA
- Kovacs, H. (2017). Learning and teaching in Innovation: why it is important for education in 21st century. *European Doctorate in Teacher Education*, 2(4), 45-60. Obtenido de http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2017/nevelestudomany_2017_2_45-60.pdf
- Levano, L., Sanchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N., & Collantes, Z. (2019). Digital competences and education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569 - 588. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/en_a22v7n2.pdf
- Llorente, J. (2016). La transformación digital. *UNO*, 1(24), 8-11. Obtenido de <https://www.revista-uno.com/wp-content/uploads/2014/04/UNO24.pdf>
- Lysova, E., Richardson, J., Khapova, S., & Jansen, P. (2015). Change-supportive employee behavior: a career identity explanation. *Career Development International*, 20(1), 38-62. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-03-2014-0042/full/html>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Olorunfemi, R., & Twala, B. (2017). Preventive measures for ICT critical infrastructure: a review. *Advances in Engineering Research*, 102(1), 375-378. Obtenido de <https://www.atlantis-press.com/article/25881615.pdf>
- Öztürk, G., & Gürbüz, N. (2017). Re-defining language teacher cognition through a data-driven model: The case of three EFL teachers. *Cogent Education*, 4(12), 1-20. Obtenido de

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/2331186X.2017.1290333?needAccess=true>

- Pérez, M., Molero, M., Martos, A., E., F., Franco, R., Herrera, I., . . . Gázquez, J. (2020). Design and Validation of the Adaptation to Change Questionnaire: New Realities in Times of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 1-15. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7432046/pdf/ijerph-17-05612.pdf>
- Persico, D., Manca, S., & Pozzi, F. (2014). Adapting the Technology Acceptance Model to evaluate the innovative potential of e-learning systems [Adaptar el modelo de aceptación de tecnología para evaluar el potencial innovador de los sistemas de e-learning]. *Computers in Human Behavior*, 30, 614-622. doi:10.1016/j.chb.2013.07.045
- Pettersson, F. (2021). Understanding digitalization and educational change in school by means of activity theory and the levels of learning concept. *Education and Information Technologies*, 26(1), 187-204. Obtenido de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10639-020-10239-8.pdf>
- Pima, J., Odetayo, M., & Iqbal, R. (2016). Assessing the available ICT infrastructure for collaborative web technologies in a blended learning environment in Tanzania: A mixed methods research. *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology*, 12(1), 37-52. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1099579.pdf>
- Quick, J., & Hall, S. (2015). Part Three: The Quantitative Approach. *Journal of perioperative practice*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/175045891502501002?journalCode=ppja>
- Quispe, R. (2018). *Administración del cambio y gestión del talento humano en una institución educativa secundaria, Ayacucho. 2017*. Universidad César Vallejo, Ayacucho. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28236/quispe_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reguant, M., Vilà, R., & Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en*

- Educació*, 11(2), 45-60. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>
- Reis, J., Amorim, M., Melão, N., & Matos, P. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. *World Conference on Information Systems and Technologies*, 745(1), 411-421. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-319-77703-0_41#citeas
- Reynosa, E., Rivera, E., Rodríguez, D., & Bravo, R. (2020). Adaptación docente educativa en el contexto covid-19: Una revisión sistemática. *Revista Conrado*, 16(77), 141-149. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-141.pdf>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rodríguez, G., Martínez, S., Ramirez, M., & Lopez, E. (2020). Digital Gap in Universities and Challenges for Quality Education: A Diagnostic Study in Mexico and Spain [Brecha digital en las universidades y desafíos para la educación de calidad: un estudio de diagnóstico en México y España]. *Sustainability*, 12, 1-14. doi:10.3390/su12219069
- Rubio, T. (15 de julio de 2020). *La mayoría de las universidades españolas no tiene estrategias de transformación digital, según los Consejos Sociales*. Obtenido de Europa Press: <https://www.europapress.es/sociedad/educacion-00468/noticia-mayoria-universidades-espanolas-no-tiene-estrategias-transformacion-digital-consejos-sociales-20200715184522.html>
- Salcedo, A. (2018). *Uso de las TIC para la enseñanza en docentes universitarios*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13578/Salcedo_Frisancho_Uso_TIC_enseñanza1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schalk, A. (21 de enero de 2021). *Transformación digital en las universidades de América Latina*. Obtenido de Grow Better Agency: <https://blog.growbetter.agency/articulos/2021/01/21/transformacion-digital-universidades>
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of*

- Academic Research in Managemen*, 5(2), 18-27. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319998246_Sampling_Methods_in_Research_Methodology_How_to_Choose_a_Sampling_Technique_for_Research
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica : Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Segunda ed.). Lima: San Marcos.
- Van Rijnsoever, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>
- Viñals, A., & Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30(2), 103-114. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>
- W ahyuni, S. (2018). "CAC Model to Evaluate Teachers" Attitudes towards Technology Use in Their EFL Classrooms [Modelo CAC para evaluar las actitudes de los maestros hacia el uso de la tecnología en sus aulas de inglés como lengua extranjera]. *Language circle: Journal of Language and Literature*, 13(1).
- Yip, C., Reena, N., & Leong, B. (2016). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*, 60(9), 684-688. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/308133878_Legal_and_ethical_issues_in_research
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi, H., & Nikanfar, A. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication. *International Journal of Caring Sciences*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484991/pdf/jcs-4-165.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 8

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura de transformación digital	Se considera a la cultura transformacional digital como el proceso de cambio tecnológico y organizativo que permiten generar una transformación de los conocimientos, ideas y actividades donde se consideran aspectos relacionados con la infraestructura tecnológicas, donde también se implican acciones de las gestiones de administración universitaria, como también las habilidades docentes, entre otros aspectos (Almaraz et al., 2017).	La variable se midió en base a los indicadores de las dimensiones planteadas por Almaraz et al. (2017): infraestructura TIC, la administración y la docencia.	Infraestructura TIC	Infraestructura para el procesamiento de la información	1, 2, 3	Ordinal
				Infraestructura de comunicaciones	4, 5, 6	
			Administración	Procesos de gestión universitaria	7, 8, 9	
				Experiencia de los usuarios	10, 11, 12	
			Docencia	Docencia presencial	13, 14	
				Docencia online	15, 16	
Innovación docente	17, 18					
Orientación al cambio	La orientación al cambio es la disposición de los docentes para tratar de realizar nuevas formas o métodos de enseñanza, considerando en contexto las creencias, comportamiento y sentimientos, lo cual permite ser más resiliente a los cambios que realice una entidad educativa universitaria (Arnau, 2011).	La variable se midió en base a los indicadores de las dimensiones planteadas por Arnau (2011): cognitiva, conductual y afectiva.	Dimensión cognitiva	Cognición	1, 2, 3, 4, 5, 6,7	Ordinal
			Dimensión conductual	Conductas y acciones	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
			Dimensión afectiva	Emociones	15,16	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿Cuál es la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?	Determinar la relación entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.	Existe relación significativa entre la cultura de transformación digital y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.	Cultura de transformación digital	Infraestructura para el procesamiento de la información	TIPO DE ESTUDIO: Básica DISEÑO DE ESTUDIO: No experimental POBLACIÓN Y MUESTRA: Conformado por 60 docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho. INSTRUMENTO: Cuestionario
				Infraestructura de comunicaciones	
				Procesos de gestión universitaria	
				Experiencia de los usuarios	
				Docencia presencial	
				Docencia online	
¿Cuál es la relación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?	Analizar la relación entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.	Existe relación significativa entre la infraestructura TIC y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.	Orientación al cambio	Cognición	
¿Cuál es la relación entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?	Establecer la relación entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.	Existe relación significativa entre la administración y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.		Conductas y acciones	
¿Cuál es la relación entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021?	Definir la relación entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.	Existe relación significativa entre la docencia y la orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2021.		Emociones	

Anexo 3. Cuestionario

CUESTIONARIO DE CULTURA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Con el propósito de conocer la cultura de transformación digital de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, se aplica el siguiente cuestionario, para la cual se le pide responda con total sinceridad. Tomando en cuenta la siguiente es cala de medición:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	Infraestructura TIC					
1	La plataforma virtual de la universidad permite organizar las sesiones de clase					
2	Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura y archivos en general					
3	El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual					
4	La universidad con frecuencia capacita a los docentes en el empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura impartida					
5	Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones					
6	Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren					

Administración		1	2	3	4	5
7	El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes					
8	Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases					
9	Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes					
10	Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
11	Los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad					
12	Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación					
Docencia		1	2	3	4	5
13	He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes					
14	El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje					
15	Los docentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online					
16	El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes					
17	El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases					
18	Los docentes emplean muchos más recursos tecnológicos que los sugeridos por la universidad					

CUESTIONARIO DE ORIENTACIÓN AL CAMBIO

Con el propósito de conocer el nivel de orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, se aplica el siguiente cuestionario, para la cual se le pide responda con total sinceridad. Tomando en cuenta la siguiente escala de medición:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	Dimensión cognitiva					
1	Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases					
2	He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnologías					
3	Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías					
4	Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías					
5	Sé qué aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologías					
6	Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia					

	con la incursión del as TIC					
7	Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente					
	Dimensión conductual	1	2	3	4	5
8	Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías					
9	Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades					
10	He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC					
11	Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase					
12	Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente					
13	Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC					
14	He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia					
	Dimensión afectiva	1	2	3	4	5
15	Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías					
16	Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

VARIABLE:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Blanca Rivera Guillén.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de docencia universitaria de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Cultura de transformación digital y orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.
Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Carmen Rosa CÁRDENAS PÉREZ
DNI: 28268941

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Cultura Transformación digital

Se puede definir a la transformación digital dentro del ámbito educativo como el cambio de métodos y formas por parte de los docentes para enseñarse y al cual adaptarse, lo que indica que los docentes como también sus metodologías de enseñanza deben acoplarse de manera rápida y funcional a las tecnologías educativas actuales (Viñals y Cuenca, 2016).

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Infraestructura TIC

Son las herramientas para cambiar las prácticas tradicionales, las culturas, las pedagogías, la organización, la tecnología y las finanzas. Los aspectos de la flexibilidad en la enseñanza y el aprendizaje se han experimentado predominantemente en los que la entrega de contenido no se limita al tiempo, la ubicación y el espacio; así, los alumnos pueden aprender a su propia conveniencia. Esto ha tenido un impacto positivo en los estudiantes que pueden acceder a recursos educativos a costos asequibles, porque la infraestructura de información y comunicación y tecnología mejora la personalización, promueve el aprendizaje independiente y crea un entorno propicio para el trabajo en equipo (Bariu et al., 2021, p.7233).

Dimensión 2: Administración

Es necesaria para la eficiencia de la gestión, fuerza emocional, el desempeño y la tecnología, y cuando sea necesario, se deben tomar medidas estratégicas para una imagen positiva sostenible de la institución. Para lograrlo, se debe crear una cultura de transformación que proporcione su estructura sostenible, que permita formar una cultura escolar, los tamaños de las instituciones visibles e invisibles deben ser bien conocidos por todo el personal de la escuela y las partes interesadas y deben ser internalizados, para eso el entorno escolar debe gestionarse de forma segura tanto como tener un entorno seguro, y todas las partes interesadas de la gestión deben comunicarse correctamente entre sí. En este contexto, se espera que refleje las características actuales de eficiencia administrativa de los maestros y administradores escolares para un desempeño correcto (Altınay et al., 2016, p.38).

Dimensión 3: Docencia

La docencia con la transformación digital ha cambiado y también está de la mano con el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, donde las herramientas digitales utilizadas en los entornos educativos también están aumentando y cambiando en esta dirección y es inevitable que haya una transformación digital en la educación, donde es necesario desarrollar esta era digital y la capacidad de comprensión y adaptación, para diseñar en el sistema educativo y la docencia, todavía dominado por el entendimiento clásico, de acuerdo con las condiciones actuales y es conveniente trazar el marco general de la docencia en línea con las necesidades del perfil de aprendizaje cambiante (Balyer & Öz, 2018, p.809).

Variable 2: Orientación al cambio

Es la disposición de los docentes para tratar de realizar nuevas formas o métodos de enseñanza, adaptando sus recursos y herramientas para asumir nuevos retos con respecto a su forma de enseñanza,

por ello, los docentes en las instituciones superiores deben estar inmersos en grande y complejos desafíos en su cultura de trabajo, debido a que la orientación al cambio debe estar de la mano con el desarrollo humano y los avances tecnológicos que inciden cada vez más en los sistemas educativos actuales, pero también se debe tener en cuenta hacia donde están orientados los procedimientos de gestión en este campo educativo, por ello, las nuevas políticas que articulan la calidad y acreditación en la educación superior trae como consecuencia que los docentes avancen

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Cognitiva

Es otro componente a considerar en la adaptación al cambio, debido a que se refiere a la capacidad de modificar estrategias cognitivas y conductuales en respuesta a cambios en las demandas ambientales, debido a que el aumento de la flexibilidad cognitiva disminuye el estrés y la ansiedad que obstaculizan la respuesta eficaz y proporcionan beneficios para el bienestar, esta capacidad, a su vez, depende de la capacidad de detectar características y cambios en las situaciones y el seguimiento de los conflictos está vinculado a la capacidad de control cognitivo, que facilita la asimilación y acomodación del conflicto, y a su vez, la orientación hacia objetivos específicos y la resolución de situaciones potencialmente problemáticas o incongruentes (Pérez et al., 2020, p.4).

Dimensión 2: Conductual

Son los comportamientos promulgados en el contexto de la entidad, los cuales tienen más probabilidades de estar influenciados por los objetivos y aspiraciones profesionales individuales. Además, las orientaciones profesionales de los individuos ahora tienen una influencia cada vez más importante en el significado que atribuyen a sus experiencias laborales, esto podría explicar por qué los empleados contemporáneos a menudo expresan preocupaciones sobre el impacto potencial de las iniciativas de cambio en sus respectivas oportunidades profesionales, ya que algunas personas pueden ver un cambio como un descarrilamiento de sus planes de carrera, como podría ser el caso de una reducción organizacional y por otro lado, el cambio también puede crear nuevas oportunidades profesionales, como podría ser el caso de cambios en la estrategia que ofrecen oportunidades y el desarrollo de nuevas habilidades (Lysova et al, 2015, p.39).

Dimensión 3: Afectiva

Dimensión afectiva, son las reacciones emocionales, causadas por un cambio en las circunstancias o en lo que uno está experimentando actualmente, específicamente, se refieren a eventos laborales que se desarrollan en el lugar de trabajo y que generan reacciones emocionales. Por ello, un acontecimiento emocional o afectivo es como un incidente que estimula la valoración y la reacción emocional a un agente, objeto o acontecimiento transitorio o permanente relacionado con el trabajo, además, donde los eventos afectivos positivos son algo que produce una reacción emocional positiva y un evento afectivo negativo como algo que produce una respuesta emocional negativa, estos últimos son impedimentos que ocurren en entornos laborales a los que los empleados reaccionan emocionalmente (Beare et al., 2020, p.3).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Cultura de Transformación digital

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Infraestructura TIC	Infraestructura para el procesamiento de la información. Infraestructura de comunicaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. La plataforma virtual de la universidad permite organizar las sesiones de clase. 2. Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura y archivos en general. 3. El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual. 4. La universidad con frecuencia capacita a los docentes en el empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura impartida. 5. Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones. 6. Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren. 	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Administración	Procesos de gestión universitaria. Experiencia de los usuarios	<ol style="list-style-type: none"> 7. El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes. 8. Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases. 9. Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes. 10. Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. 11. Los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad. 	

		12. Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación.	
Docencia	Docencia presencial. Docencia online. Innovación docente	13. He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes. 14. El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje. 15. Los docentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online. 16. El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes. 17. El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases. 18. Los docentes emplean mucho más recursos tecnológicos que los sugeridos por la universidad.	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Orientación al cambio

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Cognitiva	Cognición.	1. Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases 2. He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnologías 3. Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías 4. Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

		<p>por la incorporación de las nuevas tecnologías</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Sé qué aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologías 6. Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia con la incursión de las TIC 7. Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente 	
<p>Conductual</p>	<p>Conductas y acciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías 9. Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades 10. He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC 11. Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase 12. Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente 13. Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC 14. He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia 	

Afectiva	Emociones		
		15. Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías 16. Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TRANSFORMACION DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancias		Claridad!		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: INFRAESTRUCTURA TIC							
1	la plataforma virtual de la universidad permite organizar las sesiones de clase.	/		/		/		
2	Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura y archivos en general.	✓		;/		✓		
3	El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual.			/		/		
4	la universidad con frecuencia capacita a los docentes en el empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura impartida.	/		/		i		
5	Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones.	/		✓		/		
6	Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren.	/		v'		;/		
	DIMENSION 2: ADMINISTRACION							
	El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes.	v'		/		/		
7	Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases.	✓		/		/		
8	Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes.			/				
9						(
10	Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/		
11	los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad.	y		/		/		
12	Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación.	ti		/		/		
6T	DIMENSION 3: DOCENCIA							
13	He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes.	/		/		/		

14	El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.	/		/	/
15	Los docentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online.	/		/	y"
16	El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes.	i/		i/	i/
17	El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases.	/		i/	i/
18	Los docentes emplean mucho más recursos tecnológicos que los sugeridos por la universidad.	y		J/	i/

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORIENTACION AL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia-		Relevancia-		Claridad!		Sugerencias
		SI	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COGNITIVA								
1	Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases.	/		/		/		
2	He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnoloclas.	/		/		/		
3	Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías.	r/		i		/		
4	Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de tas nuevas tecnologías.	/		/		/		
5	Sé qué aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologías.	i/		/		/		
6	Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia con la incursión del as TIC	/		/		ti		
7	Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente	/		/		/		
DIMENSION 2: CONDUCTUAL								
8	Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías	cl		v"		i/		



ESCUELA DE POSGRADO

9	Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades	✓		✓		✓		
10	He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC	✓		✓		✓		
11	Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase	✓		✓		✓		
12	Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente.	✓		✓		✓		
13	Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC	✓		✓		✓		
14	He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
16	Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable y suficiente para el proceso de recolección de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [..] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dra. Blanca Rivera Guillén.

DNI: 20006915

Especialidad del validador: Lengua y Literatura, maestría en Investigación, doctora en Ciencias de la Educación.

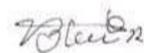
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 02 de agosto del 2021.



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

VARIABLE:

~ ESCUELA DE POSGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Rolando Alfredo Quispe Morales.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de docencia universitaria de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Cultura de transformación digital y orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.
Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Carmen Rosa CÁRDENAS PÉREZ
DNI: 28268941

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Cultura Transformación digital

Se puede definir a la transformación digital dentro del ámbito educativo como el cambio de métodos y formas por parte de los docentes para enseñarse y al cual adaptarse, lo que indica que los docentes como también sus metodologías de enseñanza deben acoplarse de manera rápida y funcional a las tecnologías educativas actuales (Viñals y Cuenca, 2016).

Dimensiones de las variable1:

Dimensión 1: Infraestructura TIC

Son las herramientas para cambiar las prácticas tradicionales, las culturas, las pedagogías, la organización, la tecnología y las finanzas. Los aspectos de la flexibilidad en la enseñanza y el aprendizaje se han experimentado predominantemente en los que la entrega de contenido no se limita al tiempo, la ubicación y el espacio; así, los alumnos pueden aprender a su propia conveniencia. Esto ha tenido un impacto positivo en los estudiantes que pueden acceder a recursos educativos a costos asequibles, porque la infraestructura de información y comunicación y tecnología mejora la personalización, promueve el aprendizaje independiente y crea un entorno propicio para el trabajo en equipo (Bariu et al., 2021, p.7233).

Dimensión 2: Administración

Es necesaria para la eficiencia de la gestión, fuerza emocional, el desempeño y la tecnología, y cuando sea necesario, se deben tomar medidas estratégicas para una imagen positiva sostenible de la institución. Para lograrlo, se debe crear una cultura de transformación que proporcione su estructura sostenible, que permita formar una cultura escolar, los tamaños de las instituciones visibles e invisibles deben ser bien conocidos por todo el personal de la escuela y las partes interesadas y deben ser internalizados, para eso el entorno escolar debe gestionarse de forma segura tanto como tener un entorno seguro, y todas las partes interesadas de la gestión deben comunicarse correctamente entre sí. En este contexto, se espera que refleje las características actuales de eficiencia administrativa de los maestros y administradores escolares para un desempeño correcto (Altınay et al., 2016, p.38).

Dimensión 3: Docencia

La docencia con la transformación digital ha cambiado y también está de la mano con el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, donde las herramientas digitales utilizadas en los entornos educativos también están aumentando y cambiando en esta dirección y es inevitable que haya una transformación digital en la educación, donde es necesario desarrollar esta era digital y la capacidad de comprensión y adaptación, para diseñar en el sistema educativo y la docencia, todavía dominado por el entendimiento clásico, de acuerdo con las condiciones actuales y es conveniente trazar el marco general de la docencia en línea con las necesidades del perfil de aprendizaje cambiante (Balyer & Öz, 2018, p.809).

Variable 2: Orientación al cambio

Es la disposición de los docentes para tratar de realizar nuevas formas o métodos de enseñanza, adaptando sus recursos y herramientas para asumir nuevos retos con respecto a su forma de enseñanza, por ello, los docentes en las instituciones superiores deben estar inmersos en grande y complejos desafíos en su cultura de trabajo, debido a que la orientación al cambio debe estar de la mano con el desarrollo humano y los avances tecnológicos que inciden cada vez más en los sistemas educativos actuales, pero también se debe tener en cuenta hacia donde están orientados los procedimientos de gestión en este campo educativo, por ello, las nuevas políticas que articulan la calidad y acreditación en la educación superior trae como consecuencia que los docentes avancen

Dimensiones de las variable2:

Dimensión 1: Cognitiva

Es otro componente a considerar en la adaptación al cambio, debido a que se refiere a la capacidad de modificar estrategias cognitivas y conductuales en respuesta a cambios en las demandas ambientales, debido a que el aumento de la flexibilidad cognitiva disminuye el estrés y la ansiedad que obstaculizan la respuesta eficaz y proporcionan beneficios para el bienestar, esta capacidad, a su vez, depende de la capacidad de detectar características y cambios en las situaciones y el seguimiento de los conflictos está vinculado a la capacidad de control cognitivo, que facilita la asimilación y acomodación del conflicto, y a su vez, la orientación hacia objetivos específicos y la resolución de situaciones potencialmente problemáticas o incongruentes (Pérez et al., 2020, p.4).

Dimensión 2: Conductual

Son los comportamientos promulgados en el contexto de la entidad, los cuales tienen más probabilidades de estar influenciados por los objetivos y aspiraciones profesionales individuales. Además, las orientaciones profesionales de los individuos ahora tienen una influencia cada vez más importante en el significado que atribuyen a sus experiencias laborales, esto podría explicar por qué los empleados contemporáneos a menudo expresan preocupaciones sobre el impacto potencial de las iniciativas de cambio en sus respectivas oportunidades profesionales, ya que algunas personas pueden ver un cambio como un descarrilamiento de sus planes de carrera, como podría ser el caso de una reducción organizacional y por otro lado, el cambio también puede crear nuevas oportunidades profesionales, como podría ser el caso de cambios en la estrategia que ofrecen oportunidades y el desarrollo de nuevas habilidades (Lysova et al, 2015, p.39).

Dimensión 3: Afectiva

Dimensión afectiva, son las reacciones emocionales, causadas por un cambio en las circunstancias o en lo que uno está experimentando actualmente, específicamente, se refieren a eventos laborales que se desarrollan en el lugar de trabajo y que generan reacciones emocionales. Por ello, un acontecimiento emocional o afectivo es como un incidente que estimula la valoración y la reacción emocional a un agente, objeto o acontecimiento transitorio o permanente relacionado con el trabajo, además, donde los eventos afectivos positivos son algo que produce una reacción emocional positiva y un evento afectivo negativo como algo que produce una respuesta emocional negativa, estos últimos son impedimentos

que ocurren en entornos laborales a los que los empleados reaccionan emocionalmente (Beare et al., 2020, p.3).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Cultura de Transformación digital

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Infraestructura TIC	Infraestructura para el procesamiento de la información. Infraestructura de comunicaciones	<p>19. La plataforma virtual de la universidad permite organizar las sesiones de clase.</p> <p>20. Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura y archivos en general.</p> <p>21. El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual.</p> <p>22. La universidad con frecuencia capacita a los docentes en el empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura impartida.</p> <p>23. Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones.</p> <p>24. Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren.</p>	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Administración	Procesos de gestión universitaria. Experiencia de los usuarios	<p>25. El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes.</p> <p>26. Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases.</p> <p>27. Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes.</p> <p>28. Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>29. Los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad.</p> <p>30. Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del</p>	

		empleo de las tecnologías de la información y comunicación.	
Docencia	Docencia presencial. Docencia online. Innovación docente	<p>31. He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes.</p> <p>32. El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>33. Los docentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online.</p> <p>34. El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes.</p> <p>35. El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases.</p> <p>36. Los docentes emplean mucho más recursos tecnológicos que los sugeridos por la universidad.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Orientación al cambio

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Cognitiva	Cognición.	<p>17. Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases</p> <p>18. He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnologías</p> <p>19. Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías</p> <p>20. Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías</p>	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>

		<p>21. Sé qué aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologías</p> <p>22. Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia con la incursión de las TIC</p> <p>23. Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente</p>	
Conductual	Conductas y acciones.	<p>24. Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías</p> <p>25. Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades</p> <p>26. He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC</p> <p>27. Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase</p> <p>28. Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente</p> <p>29. Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC</p> <p>30. He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia</p>	
Afectiva	Emociones	<p>31. Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías</p>	

		32. Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TRANSFORMACION DIGITAL

Nº	DIMENSIONES 1 ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: INFRAESTRUCTURA TIC							
2	La plataforma virtual de la universidad permite organizar las sesiones de clase.	/		/		/		
3	Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura v archivos en general,	/		/		/		
	El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual.	/		/		/		
	empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura			/		/		
4	La universidad con frecuencia capacita a los docentes en el uso de TIC.	/		/		/		
5	Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones.	/		/		/		
6	Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren.	/		/		/		
	DIMENSION 2: ADMINISTRACION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes.	/		/		/		
8	Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases.	/		/		/		
9	Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes.					/		
10	Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/		
11	Los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad.	/		/		/		
12	Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación.	/		/		/		
6T	DIMENSION 3: DOCENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes.	/		/		/		

14	El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza a distancia.	/	/	/
15	Los docentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online.	i/	/	~
16	El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes.	r	i/	i/
17	El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases.	y	i/	i/
18	Los docentes emplean mucho más recursos tecnológicos que los requeridos por la universidad.	y	i/	y

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORIENTACION AL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suaerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COGNITIVA								
1	Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases.	/		/		/		
2	He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnologías.	i/		/		/		
3	Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías.	/		i		i/		
4	Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de las nuevas tecnologías.	/		/		/		
5	Sé qué aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologías.	i/		/		/		
6	Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia con la incursión del uso de TIC	/		/		ti		
7	Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente	/		/		/		
DIMENSION 2: CONDUCTUAL								
8	Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías	i		v		i/		

9	Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades	✓		✓		✓		
10	He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC	✓		✓		✓		
11	Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase	✓		✓		✓		
12	Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente.	✓		✓		✓		
13	Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC	✓		✓		✓		
14	He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
16	Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: El instrumento es suficiente para recoger los datos)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Rolando Alfredo Quispe Morales **DNI: 20019674**

Especialidad del validador: Lic. Pedagogía y Humanidades. Especialidad Español y Literatura. Segunda especialidad en Investigación y Docencia Superior. Doctor en Ciencias de la Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 02 de agosto del 2021.



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

VARIABLE:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Edwin Huarancca Rojas.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de docencia universitaria de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Cultura de transformación digital y orientación al cambio de los docentes de una universidad de la ciudad de Ayacucho, 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.
Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones Matriz
de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Carmen Rosa CÁRDENAS PÉREZ
DNI: 28268941

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Cultura Transformación digital

Se puede definir a la transformación digital dentro del ámbito educativo como el cambio de métodos y formas por parte de los docentes para enseñarse y al cual adaptarse, lo que indica que los docentes como también sus metodologías de enseñanza deben acoplarse de manera rápida y funcional a las tecnologías educativas actuales (Viñals y Cuenca, 2016).

Dimensiones de la variable1:

Dimensión 1: Infraestructura TIC

Son las herramientas para cambiar las prácticas tradicionales, las culturas, las pedagogías, la organización, la tecnología y las finanzas. Los aspectos de la flexibilidad en la enseñanza y el aprendizaje se han experimentado predominantemente en los que la entrega de contenido no se limita al tiempo, la ubicación y el espacio; así, los alumnos pueden aprender a su propia conveniencia. Esto ha tenido un impacto positivo en los estudiantes que pueden acceder a recursos educativos a costos asequibles, porque la infraestructura de información y comunicación y tecnología mejora la personalización, promueve el aprendizaje independiente y crea un entorno propicio para el trabajo en equipo (Bariu et al., 2021, p.7233).

Dimensión 2: Administración

Es necesaria para la eficiencia de la gestión, fuerza emocional, el desempeño y la tecnología, y cuando sea necesario, se deben tomar medidas estratégicas para una imagen positiva sostenible de la institución. Para lograrlo, se debe crear una cultura de transformación que proporcione su estructura sostenible, que permita formar una cultura escolar, los tamaños de las instituciones visibles e invisibles deben ser bien conocidos por todo el personal de la escuela y las partes interesadas y deben ser internalizados, para eso el entorno escolar debe gestionarse de forma segura tanto como tener un entorno seguro, y todas las partes interesadas de la gestión deben comunicarse correctamente entre sí. En este contexto, se espera que refleje las características actuales de eficiencia administrativa de los maestros y administradores escolares para un desempeño correcto (Altınay et al., 2016, p.38).

Dimensión 3: Docencia

La docencia con la transformación digital ha cambiado y también está de la mano con el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, donde las herramientas digitales utilizadas en los entornos educativos también están aumentando y cambiando en esta dirección y es inevitable que haya una transformación digital en la educación, donde es necesario desarrollar esta era digital y la capacidad de comprensión y adaptación, para diseñar en el sistema educativo y la docencia, todavía dominado por el entendimiento clásico, de acuerdo con las condiciones actuales y es conveniente trazar el marco general de la docencia en línea con las necesidades del perfil de aprendizaje cambiante (Balyer & Öz, 2018, p.809).

Variable 2: Orientación al cambio

Es la disposición de los docentes para tratar de realizar nuevas formas o métodos de enseñanza, adaptando sus recursos y herramientas para asumir nuevos retos con respecto a su forma de enseñanza,

por ello, los docentes en las instituciones superiores deben estar inmersos en grande y complejos desafíos en su cultura de trabajo, debido a que la orientación al cambio debe estar de la mano con el desarrollo humano y los avances tecnológicos que inciden cada vez más en los sistemas educativos actuales, pero también se debe tener en cuenta hacia donde están orientados los procedimientos de gestión en este campo educativo, por ello, las nuevas políticas que articulan la calidad y acreditación en la educación superior trae como consecuencia que los docentes avancen

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Cognitiva

Es otro componente a considerar en la adaptación al cambio, debido a que se refiere a la capacidad de modificar estrategias cognitivas y conductuales en respuesta a cambios en las demandas ambientales, debido a que el aumento de la flexibilidad cognitiva disminuye el estrés y la ansiedad que obstaculizan la respuesta eficaz y proporcionan beneficios para el bienestar, esta capacidad, a su vez, depende de la capacidad de detectar características y cambios en las situaciones y el seguimiento de los conflictos está vinculado a la capacidad de control cognitivo, que facilita la asimilación y acomodación del conflicto, y a su vez, la orientación hacia objetivos específicos y la resolución de situaciones potencialmente problemáticas o incongruentes (Pérez et al., 2020, p.4).

Dimensión 2: Conductual

Son los comportamientos promulgados en el contexto de la entidad, los cuales tienen más probabilidades de estar influenciados por los objetivos y aspiraciones profesionales individuales. Además, las orientaciones profesionales de los individuos ahora tienen una influencia cada vez más importante en el significado que atribuyen a sus experiencias laborales, esto podría explicar por qué los empleados contemporáneos a menudo expresan preocupaciones sobre el impacto potencial de las iniciativas de cambio en sus respectivas oportunidades profesionales, ya que algunas personas pueden ver un cambio como un descarrilamiento de sus planes de carrera, como podría ser el caso de una reducción organizacional y por otro lado, el cambio también puede crear nuevas oportunidades profesionales, como podría ser el caso de cambios en la estrategia que ofrecen oportunidades y el desarrollo de nuevas habilidades (Lysova et al, 2015, p.39).

Dimensión 3: Afectiva

Dimensión afectiva, son las reacciones emocionales, causadas por un cambio en las circunstancias o en lo que uno está experimentando actualmente, específicamente, se refieren a eventos laborales que se desarrollan en el lugar de trabajo y que generan reacciones emocionales. Por ello, un acontecimiento emocional o afectivo es como un incidente que estimula la valoración y la reacción emocional a un agente, objeto o acontecimiento transitorio o permanente relacionado con el trabajo, además, donde los eventos afectivos positivos son algo que produce una reacción emocional positiva y un evento afectivo negativo como algo que produce una respuesta emocional negativa, estos últimos son impedimentos que ocurren en entornos laborales a los que los empleados reaccionan emocionalmente (Beare et al., 2020, p.3).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Cultura de Transformación digital

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Infraestructura TIC	<p>Infraestructura para el procesamiento de la información.</p> <p>Infraestructura de comunicaciones</p>	<p>37. La plataforma virtual de la universidad permite organizar las sesiones de clase.</p> <p>38. Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura y archivos en general.</p> <p>39. El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual.</p> <p>40. La universidad con frecuencia capacita a los docentes en el empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura impartida.</p> <p>41. Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones.</p> <p>42. Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren.</p>	<p>Ordinal</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
Administración	<p>Procesos de gestión universitaria.</p> <p>Experiencia de los usuarios</p>	<p>43. El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes.</p> <p>44. Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases.</p> <p>45. Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes.</p> <p>46. Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>47. Los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad.</p>	

		48. Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación.	
Docencia	Docencia presencial. Docencia online. Innovación docente	49. He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes. 50. El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje. 51. Los docentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online. 52. El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes. 53. El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases. 54. Los docentes emplean mucho más recursos tecnológicos que los sugeridos por la universidad.	

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Orientación al cambio

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Cognitiva	Cognición.	33. Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases 34. He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnologías 35. Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías 36. Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

		<p>por la incorporación de las nuevas tecnologías</p> <p>37. Sé que aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologías</p> <p>38. Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia con la incursión de las TIC</p> <p>39. Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente</p>	
Conductual	Conductas y acciones.	<p>40. Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías</p> <p>41. Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades</p> <p>42. He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC</p> <p>43. Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase</p> <p>44. Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente</p> <p>45. Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC</p> <p>46. He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia</p>	

Afectiva	Emociones	47. Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías 48. Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase	
-----------------	------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TRANSFORMACION DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia!		Relevancias		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: INFRAESTRUCTURA TIC							
1	La plataforma virtual de la universidad permite organizar las ^{No} sesiones de clase.	/		/		/		
2	Se cuenta habilitada opciones cargar y descargar documentos, literatura y archivos en general.	/		/		V		
3	El campus virtual de la universidad es accesible que permite interactuar y entender el entorno virtual.	V		/		/		
4	La universidad con frecuencia capacita a los docentes en el empleo adecuado de las TIC de acuerdo a la asignatura impartida.	/		/		/		
5	Se proporciona equipos y herramientas a los docentes para desempeñarse con normalidad en sus funciones.			V		/		
6	Se dota de conexión a internet y de los programas necesarios para que los docentes laboren.	/		/	No	/	No	
	DIMENSION 2: ADMINISTRACION	Si	No					
7	El uso de las TIC ha permitido efectivizar los procesos de gestión de los docentes.	V						
8	Mediante el uso de TIC se puede gestionar adecuadamente los recursos para el desarrollo de las clases.			/		/		
9	Con el uso de la tecnología es más sencillo procesar aspectos como las calificaciones de los estudiantes.			/				
10	Se perciben cambios positivos desde la incursión de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/		
11	Los docentes han logrado comprender el funcionamiento de las diferentes herramientas digitales proporcionadas por la universidad.	ti		/		/		
12	Se ha percibido una mejor comunicación con la administración de la universidad a partir del empleo de las tecnologías de la información y comunicación.	ti		/		/		
6T	DIMENSION 3: DOCENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	He aprendido a adoptar el uso de TIC's en la metodología empleada con los estudiantes.	/		/		/		

14	El uso de TICs permite un adecuado proceso de enseñanza aorendizale.	/	/	/	
15	Los dócentes están capacitados para desarrollar sus clases de manera online.	;/	/	y	
16	El proceso de virtualización de las clases se desarrolla sin inconvenientes.		i/	i/	
17	El uso de las TIC ha permitido ofrecer a los estudiantes una alternativa innovadora para desarrollar las clases.	/	i/	/	
18	Los docentes emplean mucho más recursos tecnológicos que los suceridos por la universidad.	;/	J/	y	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORIENTACION AL CAMBIO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia t		Relevancia-		Claridad!		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Busco información sobre herramientas tecnológicas para su aplicación durante mis clases.	/		i		/		
2	He comentado con compañeros los cambios positivos que se han producido en la ejecución de mis clases debido a la incorporación de nuevas tecnotoqías.	i/		/		i		
3	Tengo claro que hacer para adaptarme a los cambios que se van a dar con el uso de las tecnologías.	/		/		i/		
4	Sé qué aspectos de mis actividades como docente podrían cambiar o mantenerse por la incorporación de tas nuevas tecnologlas.	/		/		/		
5	Sé qué aspectos de mis labores mejoran con la introducción de las nuevas tecnologlas.	i/		/		/		
6	Conozco los aspectos más importantes que pueden hacer evolucionar la docencia con la incursión del as TIC	/		i		ti		
7	Conozco el funcionamiento de las nuevas tecnologías que están presentes en mis actividades como docente	/		/		/		
DIMENSION 2: CONDUCTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	

8 Me informo sobre cómo evolucionará en un futuro la docencia a raíz del empleo de tecnologías

el

¿/

i/



9	Me he informado de cómo las nuevas tecnologías permiten a los docentes ser más competitivos en sus actividades	✓		✓		✓		
10	He debatido las consecuencias que pueden ocurrir si no me adapto a los cambios que se han producido en torno al manejo de las TIC	✓		✓		✓		
11	Sabría enumerar qué tareas de mi profesión docente pueden realizarse fuera de mis horarios de clase	✓		✓		✓		
12	Tengo claro los cambios que tengo que afrontar para estar al día respecto a mis actividades como docente.	✓		✓		✓		
13	Me he planteado qué aspectos de mi labor como docente serán sustituidas, en un futuro, por la incursión de las TIC	✓		✓		✓		
14	He participado en conversaciones para considerar que cambios podrían hacer desaparecer aspectos importantes en la docencia.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: AFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Me lo paso bien realizando mis actividades como docente en las que están presentes las nuevas tecnologías.	✓		✓		✓		
16	Me gustaría realizar alguna actividad, que incorpore el uso de las TIC, que me permita nutrir mis sesiones de clase	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SE HA DEMOSTRADO QUE LOS ITEMS ASEGURAN SU SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: EDWIN HUARANCCA ROJAS
DNI:.....2.8.23.79.03.....

Especialidad del validador:..... DR. CS EDUCACIÓN / MATEMÁTICA Y PSICOL

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de agosto del 2021

Dr. Edwin Huarancca Rojas
Cod. SUNEDU: 66093
Reg. ONE: 3844

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CULTURA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y ORIENTACIÓN AL CAMBIO DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE AYACUCHO 2021", cuyo autor es CARDENAS PEREZ CARMEN ROSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO DNI: 40965725 ORCID 0000-0002-2984-6603	Firmado digitalmente por: NCOLQUEPISCOP el 17- 08-2021 08:04:10

Código documento Trilce: TRI - 0185931