



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Universidad  
Pública, Lima, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Martínez Mendivil, Doris Amelia (ORCID: 0000-0002-3833-7296)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

### **Dedicatoria**

A mis hijos: Juan Camilo, Lucía Belén y Gustavo Armando, razón de mi vivir y motivo de superación constante.

### **Agradecimiento**

A las autoridades y docentes de la universidad Cesar Vallejo, quienes con su trabajo y dedicación permitieron el logro de nuestros objetivos y de especial manera, con profundo respeto y cariño a la Dra. Francis Ibarguen Cueva, mi profesora y asesora de tesis, quien siempre veló por el logro de cada uno de nosotros, sus alumnos.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iiv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	26
VI.RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	40
Anexo 3: Ficha técnica de Instrumentos	43
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	44
Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos	48
Anexo 6: Pruebas de Confiabilidad de instrumentos	54

Anexo 7: Base de datos	56
Anexo 8: Resultados estadísticos	60
Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento	67
Anexo 10: Autorización para sustentación de tesis	68

## Índice de tablas

Tabla 1. Validacion de cuestionarios	18
Tabla 2. Confiabilidad de variables	18
Tabla 3. Niveles de competencia digital	20
Tabla 4. Niveles de desempeño laboral	21
Tabla 5. Correlación de variables	22

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema de tipo de diseño.( Sanchez y Reyes 2008)	15
Figura 2. Nivel de competencia digital y sus dimensiones	20
Figura 3. Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones	21

## Resumen

El propósito principal del presente estudio fue determinar la relación entre la competencia digital y el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La muestra fue de 80 docentes a quienes se le aplicaron los cuestionarios de competencia digital de la autora Ferrari A. (2013) y de desempeño laboral de la autora Koopmans L. (2014). Ambos cuestionarios adaptados por la investigadora cuyos resultados fueron que la competencia digital se relaciona directa ( $Rho=0,768$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral en los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

**Palabras claves:** Competencia digital, desempeño laboral, Tecnologías de la información y comunicación (TIC), Habilidades digitales, Docente universitario.



## **Abstract**

The main purpose the present study was to determine the relationship between digital competence and work performance in a public University, Lima, 2019. The research was quantitative of basic type, non- experimental design, cross-sectional and level correlational. The sample consisted of 80 teachers to whom the questionnaires of digital competence of author Ferrari A. (2013) and of labor performance of the author Koopmans L. (2014) were applied. Both questionnaires adapted by the researcher whose results were that digital competence is directly related ( $Rho = 0,768$ ) and significantly ( $p = 0.000$ ) with work performance in teachers of a public University, Lima, 2019, the alternative hypothesis is accepted and the relationship is high.

**Keywords:** Learning, Digital competence, Job performance, Information and communication technologies (ICT), Digital skills, University Teacher.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la calidad de la educación en todos sus niveles está siendo observada, en ese contexto, a las universidades peruanas se les evalúa el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) para lograr el licenciamiento que les permita seguir ofertando sus productos educativos. En relación a ello, los docentes universitarios para ser empleables y ser ratificados son y serán evaluados en su desempeño laboral y en sus competencias, entre ellas la competencia digital. Competente y productivo tiene que ser el docente de hoy. Al respecto Naciones Unidas (2018) en La agenda 2030, refiere que para que muchos más jóvenes y adultos accedan al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento, deberían de tener competencias, sobre todo técnicas y profesionales, así como por medio de la innovación, la modernización de la tecnología y la diversificación mejorar la productividad económica. UNESCO (2018) menciona que hoy en día para lograr el empleo y la inclusión social son esenciales las competencias digitales, y SUNEDU (2015) en relación a las condiciones necesarias para la labor docente en cumplimiento de la Ley N° 30220 (Ley Universitaria) manifiesta que es la universidad la que se hace cargo de la evaluación periódica y anual del desempeño laboral así como de regular la capacitación de sus docentes y la labor investigativa. El Banco Mundial (2018) sostiene que el factor principal para el aprendizaje son los docentes, y que muchos carecen de las competencias para que su enseñanza sea eficaz. Y a fin de que el aprendizaje se realice en forma permanente, el Parlamento Europeo (2006) establece ocho competencias, consideradas claves, entre ellas la competencia digital.

A nivel mundial, la sociedad está viviendo la llamada revolución 4.0, la transformación digital, en donde se necesita de la Web 2.0 para desarrollarse en lo académico, social y laboral, los equipos digitales van “evolucionando” así como las tecnologías participativas como blogs, YouTube, o redes sociales como, Facebook, entre muchos otros, recursos que las personas utilizan para informarse, comunicarse, culturizarse, y colaborar, en lo cotidiano, educativo y laboral, y dependiendo de su complejidad será necesario la formación de nuevas habilidades y destrezas, llámese competencias digitales para hacer frente a las nuevas herramientas digitales, competencias que no siempre están desarrolladas en los países del primer mundo y menos en los países de la región. Naji (2018), Vuorikari, Punie, Carretero y Van den Brande (2016) refieren que las habilidades digitales de casi el 50% de los ciudadanos de entre 16 y 74 años de la Comunidad Europea eran insuficientes para desarrollarse satisfactoriamente en la sociedad y

en la economía y que el 85% de todos los empleos de los países de la Unión Europea necesita por lo menos tener habilidades digitales de nivel básico. Batalla, Rimbau y Serradell (2014) manifiestan que los docentes e investigadores universitarios de ciencias económicas al aplicar innovaciones tecnológicas no pudieron darles valor que tienen como herramienta generadora de conocimientos. UNESCO (2018) afirma que para el año 2030, en los países del primer mundo habrán desaparecido muchas ocupaciones, 35% de la población se quedara sin empleo y vendrán otras que se desconocen y por lo tanto no se sabe que competencias necesitaran y cómo educar a los niños para los grandes cambios que seguirán ocurriendo. Así mismo, Cedocop en Centeno et ál. (2019) menciona que para el año 2017 el 43 % de la población de la UE tenía un nivel insuficiente de habilidades digitales y que con la transformación digital, la robotización y cobotización están cambiando las tareas. Frente a la digitalización, ANECA (2007), Ala Mutka (2011), Area (2015), OCDE (2015), Pagés y Ripani (2017), expresan la necesidad de que los ciudadanos desarrollen competencias digitales pues con nuevas formaciones y otros factores tendrán más oportunidades en todos los campos de la vida. OCDE (2016) refiere que ocho de cada diez nuevos empleos en los países del primer mundo serán para profesionales con capacidades técnicas, habilidades directivas, formación práctica y espíritu emprendedor (trabajadores del conocimiento) y por el cambio tecnológico la educación no será suficiente y por ello cada persona debe invertir en su formación y educación a lo largo de la vida.

A nivel internacional, Unesco (2018), Katz (2018) mencionan que en América latina falta el desarrollo de competencias e innovación digital. Pagés y Ripani (2017) refieren que los latinoamericanos y caribeños no están preparadas para el cambio tecnológico, pues no poseen las habilidades cognitivas, técnicas y sociales. Al respecto, Katz (2018) afirma que es debido a la falta de capacidades pues hay pocos graduados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Katz (2015) afirma que un aumento de 10% de digitalización en la región generaría un aumento de 0.749% en el PBI per cápita ya en las naciones, ya que se observa que este ha disminuido por la baja productividad.

En el Perú, según SUNEDU (2019) a la fecha (03.01.2020), de ciento cuarenta y uno universidades a nivel nacional y cuatro escuelas de posgrado, ha denegado el licenciamiento a treinta y cuatro universidades entre Lima y provincia y a dos escuelas de posgrado por no cumplir con las CBC, entre las cuales están, infraestructura y equipamiento adecuado, personal docente calificado y evaluado en su desempeño laboral, periódicamente y anualmente, así como

la labor de investigación. Hubieron universidades que solo contaban con el 1% de sus docentes realizando investigación, y considerando que por lo menos deben de haber 25% de docente a tiempo completo se espera que por lo menos el 25% de docentes estén desarrollando trabajos de investigación. Pacífico Business School y RocaSalvatella (2018) sobre los CEO's del Perú, concluye que sus competencias digitales tienen un promedio de madurez digital de 6.94% y que a medida que van introduciéndose y evolucionando las herramientas digitales también los profesionales van desarrollando sus competencias digitales. Educación fue uno de los que tuvo un nivel alto (sobre 7,5/10) siendo esto muy bueno, ya que es este sector es el responsable de que los profesionales de diferentes sectores del Perú desarrollen competencias digitales. Encontraron también que la media más alta está en la generación “Millennials”.

Las Universidades en el Perú se rigen por la Nueva Ley Universitaria 30220, en la cual se describe las funciones del docente en las universidades, y estas son: “Investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria” (SUNEDU, 2015, p.37). En los profesores de una Universidad pública de Lima, se percibe competencias digitales poco desarrolladas y no un buen nivel de desempeño laboral, evidenciándose en poca producción en medios digitales, así como productos sin derechos de autor y perdiéndose entre otros, oportunidades de mejor uso de las tecnologías digitales. El Comercio (12/04/19) refiere que según el SIR 2019, dentro de las universidades peruanas se encuentra en el tercer lugar siendo superada con creces por otras universidades, esto sumado a la poca participación en actividades de proyección social, (solo el 1% del total de docentes), todos ellos indicadores del desempeño laboral del docente universitario, los cuales nos hacen percibir un desempeño laboral no tan bueno. Se observa también la llamada brecha digital, donde los alumnos “millennials” tienen más competencias digitales que algunos profesores sobre todo de los de mayor edad. Siendo la transformación digital más notoria en el sector educativo, debería de verse reflejada en una educación con mejor calidad y mucho más eficiente, así mismo, el docente, profesional del conocimiento y de la información por excelencia es quien debe de desarrollar la competencia digital en la investigación, en la docencia y en la publicación científica. Al no haber un estudio sobre las competencias digitales y la relación que pudiese tener con el desempeño laboral en una Universidad pública, de Lima, se hace necesario desarrollar esta investigación donde se describirá el nivel de las competencias digitales que poseen los profesores en una Universidad pública de Lima, así como el nivel de su desempeño

laboral. Se determinará la relación que pudiera existir entre competencia digital y desempeño laboral y entre cada una de las dimensiones de competencia digital con el constructo desempeño laboral, para luego del análisis de los resultados, plantear posibles alternativas de solución.

Entre los antecedentes internacionales respecto a las variables, tenemos a Ramírez (2019) en “Correlación entre la adquisición de competencias digitales y el desempeño laboral del recurso humano en la empresa, tras el uso de la modalidad E-learning en programas institucionales de capacitación” , México 2019, el objetivo fue hallar la relación entre sus dos variables , es un estudio cuasiexperimental , con una población de 8 personas con rangos de edad entre 23 y 32 años, todos de sexo masculino, mismo nivel educativo y social, se encuentra una relación débil y de carácter positivo entre ambas variables. Yazon, Ang-Manaig, Buama y Tesoro (2019) en la tesis “Alfabetización digital, competencia digital y productividad en investigación de educadores”, determinaron la relación entre alfabetización digital, competencia digital y la productividad de investigación. De diseño descriptico-correlacional, su población fueron los profesores de la facultad permanente de la Universidad Filipina Laguna State Poytechnic, se utilizó como herramienta de autoevaluación el Marco de la competencia digital europea para educadores (DigComEdu), encontrándose una fuerte relación significativa entre alfabetización digital y productividad de investigación. Esto es que la comprensión, búsqueda, uso y creación de información que usa tecnologías digitales está positivamente relacionada a la capacidad de los miembros de la facultad para conducir, completar, presentar y publicar un artículo de investigación .La competencia digital es fuerte en los docentes universitarios y se correlaciona significativamente con su productividad de investigación, y que a medida que aumentan sus conocimientos, sus actitudes y habilidades, para aprender, trabajar y vivir en la llamada sociedad del conocimiento, también hay un aumento significativo en la capacidad de producir resultados de investigación publicables.

Entre los trabajos nacionales, tenemos a Quiroz (2019) con su tesis “Competencias digitales de los docentes en las I.E. UGEL 02-Lima, 2018”, cuyo objetivo fue, determinar el nivel que los docentes tenían sobre competencias digitales, la muestra fue de 107 docentes, el tipo de investigación básica, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y comparativo. Los resultados de la aplicación del cuestionario fueron, 80.4% de docentes tienen nivel intermedio, 15.9 % nivel básico y solo un 3.7% un nivel avanzado. Concluye que los docentes encuestados tienen en promedio un nivel intermedio de competencia digital.

Yapuchura (2018) en su tesis “Relación entre la competencia digital y el desempeño docente en la escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman-Tacna, 2018”, busca relacionar la variables en los diferentes departamentos que conforman la Escuela (ESED), hallando una relación positiva entre ambas variables, probándose esta con el estadístico Ro Spearman. De diseño descriptivo correlacional, básico, con muestra censal de 50 docentes. Del Maestro (2018) en su tesis “Las Tecnologías de la Información y Comunicación y el Desempeño Laboral Docente del Instituto Superior Tecnológico Perú- Japón. Chachapoyas-2018”, buscó probar la relación entre ambas variables, el diseño fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Conto con una población de 25 profesores (total de docentes), los datos fueron recolectados mediante una encuesta para cada variable. La confiabilidad fue determinada con la prueba Alfa de Cronbach 0,72. La correlación fue significativa, entre el aumento en un mejor uso y conocimiento de las TIC con el aumento del Desempeño Laboral Docente y viceversa. Se aplicaron la correlación de Pearson (0,795) y Spearman (0,621).

La competencia digital es un constructo que va modificándose a medida que aparecen nuevas tecnologías informáticas y digitales. Así tenemos a, UNESCO (2018) que la define como un conjunto de competencias en el uso de tecnología digital y que permiten gestionar las aplicaciones comunicativas y de las redes para el acceso a la información, favoreciendo la creación, el intercambio, la comunicación de contenidos digitales así como colaborar y solucionar problemas, permiten que las personas se desarrollen eficazmente y con creatividad en las actividades sociales, laborales y vida en general. Para Carretero, Vuorikari y Punie (2017) son los diversos conocimientos así como actitudes y habilidades necesarias para la participación activa y exitosa en el entorno digital. Para Ferrari (2012) son el conjunto de saberes, destrezas, actitudes, así como de estrategias y valores que se ponen en actividad al empleo de tecnologías y medios digitales con el fin de ejecutar tareas, comunicar, solucionar problemas, gestionar información, colaborar, crear y contribuir compartiendo contenidos y producir conocimiento, todo ello con eficacia, eficiencia, de manera pertinente, crítica, creativa, independiente, flexible, ética y reflexiva para lo laboral, el ocio, la participación, el aprendizaje, la socialización, el consumo y el empoderamiento. Para Ala-Mutka (2011) es el empleo de las TIC de manera segura, crítica y creativa para conseguir objetivos laborales, ser empleables, tener logros en el aprendizaje, para la realización de actividades de ocio y que permita la inclusión y/o intervención en la sociedad. El Parlamento Europeo (2006) refiere que es una de las ocho

competencias claves para el aprendizaje permanente, y que son el conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes que deben poseer los individuos al usar las tecnologías de la sociedad de la información, para que puedan desarrollarse en lo laboral, en el ocio y en las comunicaciones, este uso debe ser crítico y seguro. Para ello se requiere habilidades de TIC y con el uso de ordenadores se maneja la información desde la obtención, evaluación, producción, almacenaje, presentación e intercambio y presentación de información, a través de estos también se realiza la comunicación y las personas pueden participar y colaborar en redes mediante el internet. Son básicos los conocimientos de las tecnologías informáticas, comprender el cómo funcionan, conocer las aplicaciones informáticas, almacenamiento y gestión de la información, comprender las oportunidades y los riesgos que existen en internet, oportunidades para el aprendizaje, la investigación, la creatividad, la innovación, así como los mecanismos para verificar la validez de la información y los aspectos legales y éticos. También es básico tener las capacidades para la aplicación de estas tecnologías con las actitudes que implican la responsabilidad en el manejo de la información con una actitud crítica y reflexiva y que implica la participación en comunidades virtuales, participación social, cultural y profesionales.

Diversos autores usan diferentes terminologías para referirse a la formación en tecnologías digitales, Adell (2010) dirá Competencia digital, Area (2012) alfabetización digital, Bawden (2008) digital literacy, Términos como, alfabetización, habilidades digitales, competencias o habilidades TIC, competencia mediática, nuevos alfabetismos, alfabetización informacional, alfabetización tecnológica entre otros van a aparecer como sinonimias. Al-Mutka (2011) menciona que al ser una competencia transversal permite adquirir, sobre todo el aprender a aprender, lo relaciona con muchas de las 21 habilidades que hoy en día debe tener todo ciudadano para ser participe en forma activa en la sociedad y economía. Ferrari (2012), refiere que es multifacética abarcando muchas áreas y alfabetizaciones y evoluciona rápidamente con la aparición de nuevas tecnologías. Ser competente digitalmente comprende la capacidad de comprender los medios para la búsqueda de información y además ser críticos sobre el contenido que accedemos y poder comunicarnos mediante el uso de variedad de herramientas y aplicaciones digitales, habilidades que pertenecen a diferentes disciplinas. Centeno et ál. manifiesta que “la competencia digital hoy en día es crucial para conseguir empleo” (2019, p.3). Por ello, para desarrollar la competencia digital entre los europeos, la

Comisión Europea presenta el Marco de Competencia Digital para Ciudadanos (DigComp), la cual define las competencias necesarias para ser digitalmente competente.

Respecto a las teorías psicológicas que sustentan al constructo competencia digital, Siemens en Viñas A. y Cuenca J.(2016) presenta la teoría del Conectivismo, lo define como el aprendizaje en una sociedad digital que se articula en red, es la teoría propia de la era digital que refiere que las tecnologías digitales han cambiado la forma de aprender , por lo tanto también la forma de enseñar de los docentes, y que el aprendizaje ya no es una actividad individual sino que es un proceso que se va construyendo en redes.

Las dimensiones de competencia digital son tratadas por diversos autores, e igual que su concepto han ido definiéndose mejor de acuerdo a los cambios rápidos de la tecnología. Area (2015), dimensiona al constructo competencia digital en:

- Competencias Instrumentales, referidas al manejo técnico de las tecnologías y procedimientos para su empleo, implica conocimiento práctico y habilidades para el uso del hardware.
- Competencias cognitivo intelectuales, son los saberes y pericias cognitivas específicas para buscar, seleccionar ,analizar, interpretar y recrear la información, así como el poder comunicarse con los recursos digitales con otras personas.
- Competencias socioculturales o socio-comunicacional, están la creación de textos, audiovisuales, hipertextuales, iconos o tridimensionales, tener la capacidad de difundirlos mediante diferentes lenguajes, comunicarse a través de la tecnología en forma fluida, trabajar colaborativamente con respeto y empatía.
- Competencias axiológicas, ser conscientes del uso del TIC, desarrollar valores éticos y democráticos.
- Competencias emocionales, implica afectos, sentimientos, pulsiones emocionales vividas en los medios digitales;

Ferrari (2013, p.4) presenta cinco dimensiones de competencia digital, y son:

- Información, el ciudadano debe de poseer conocimientos, habilidades y actitudes para identificarlos, localizarlos, tener acceso, capacidad para recuperar, almacenarlo y organizarlo, todo ello con la capacidad de juzgar su importancia y objetivo.



- Comunicación, está el tener conocimientos, habilidades y actitudes para relacionarse, interactuar, participar en comunidades y redes, así como compartir recursos y colaborar mediante herramientas online y también el tener conciencia intercultural.
- Creación de contenidos, se requieren conocimientos, habilidades y actitudes para la creación y edición de nuevos contenidos (manejo de textos, imágenes y video), para integrar y reelaborar saberes y contenidos previos, producir expresiones creativas, salidas de medios de programación y gestionar derechos de propiedad intelectual y licencias.
- Seguridad, referida a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan la protección personal, de datos, de la identidad digital de forma segura y sostenible.
- Resolución de problemas, conocimientos, habilidades y actitudes para primero lograr identificar las necesidades y los problemas que pueden ser técnicos o conceptuales, y darles solución con las herramientas digitales y/o técnicos de acuerdo a las necesidades u objetivos, incluye el uso creativo de las tecnologías y su actualización.

Entre los modelos para medir la competencia digital está el de la Comisión Europea, el modelo DigComp. Carretero et ál. (2017) desarrollan las cinco dimensiones de Ferrari (2013) con 21 competencias, en el Marco Europeo de Competencia Digital para los ciudadanos, que contempla 3 niveles: básico, medio y avanzado, se aplica en Europa para docentes, alumnos y ciudadanos en general, busca que todos sus ciudadanos sean “digital competente y todos puedan tener las mismas oportunidades para aprender, trabajar, crear y participar en una sociedad formada por la tecnología digital” (2017, p.21). este marco presenta los conocimientos , habilidades y actitudes necesarias en 5 áreas clave. Es gratuito, flexible, se adapta a cualquier entorno, se usa para evaluar habilidades digitales, apoyar a la formación de educadores , diseñar programas de capacitación , para certificar las habilidades digitales ,entre otras, pueden hacer uso de él , los empleadores, educadores, políticos, o cualquier persona que desee desarrollar sus habilidades o comprenderlas.

La variable competencia digital es importante para: (a) la empleabilidad, Centeno et ál. (2019), refiere que se ha vuelto crucial para conseguir empleo, permite a las personas realizar búsquedas de acuerdo a sus necesidades y hacer una mejor elección y con ello mejorar su calidad de vida; (b) el empleo y la inclusión social; (c) para acceder a la información, intercambiar, colaborar, comunicar contenidos digitales; (d) para solucionar problemas, para que las personas

se desarrollen con eficacia y creatividad en asuntos cotidianos, en lo laboral y social; (e) para la enseñanza y el aprendizaje, a través de la inteligencia artificial, las TIC, el aprendizaje automático y el Big Data ( análisis de grandes datos) y (f) para que las personas se involucren y desarrollen en la economía digital, desarrollen la capacidad de colaborar, y sus capacidades socioemocionales. (UNESCO, 2018).

El desempeño laboral es un constructo de carácter multidimensional estudiado por la psicología organizacional. Chiavenato lo define como “La suma de capacidades de comportamiento que tiene el individuo o un equipo, el rendimiento de estos que serán comparados o medidos con los intereses de la organización, llámese objetivos, metas, normas que ya están definidos con anterioridad” (2018, p. 206). Para Arulrajah, Opatha y Nawaratne (2015) es el grado en que se cumplen deberes y responsabilidades y se miden considerando la cantidad y calidad del trabajo. Campbell en Koopmans et al. define como, “Comportamientos o acciones que son significativos para el logro de objetivos en una organización” (2014, p.125). Así es que el desempeño son las acciones voluntarias del empleado y no los resultados pues estas pueden verse alteradas por otros factores como el entorno, la gestión de administración, el liderazgo de autoridades y otros. Motowidlo, dice “es el valor total que la organización espera como resultado de los comportamientos que un trabajador realiza en un determinado periodo de tiempo” (2012, p.4.), observa que el rendimiento es una variable con múltiples comportamientos que pueden darse en forma colectiva o por un mismo individuo en diferentes momentos y que puede beneficiar o no a la organización. Comportamiento, es lo que hace el trabajador. Rendimiento, es el valor que la organización otorga. Resultados, son los estados o condiciones que cambian y puede contribuir o restar valor a la efectividad de la organización. Por lo que se deduce que depende del comportamiento del trabajador para conseguir los objetivos trazados por la organización. Se relaciona el desempeño al comportamiento y no a los resultados. Varela y Salgado refieren que “es la ejecución voluntaria de un conjunto de conductas que el empleador espera de su empleado para el logro de objetivos y metas que ha trazado la organización” (2010, p.24). este concepto hace énfasis al aspecto conductual de la persona para el logro de objetivos como por ejemplo la mejora de la productividad que será fruto de las actitudes del trabajador, refiere que el desempeño es diferente que los resultados , la primera son conductas del trabajador y que dependen directamente de su voluntad ,sea positiva o negativa, los resultados como la productividad sería producto de esas conductas más la suma de otros factores externos como el

clima laboral, la gestión de recursos humanos entre otros que muchas veces no son del control del trabajador. Para Campbell et al. (1993) es el comportamiento real que se puede escalar y medir en términos de competencia en lugar de resultados. Como se observa, todos los teóricos coinciden que es un constructo multidimensional relacionada a las conductas voluntarias del trabajador. Campbell y Wiernik, (2015) refieren que el desempeño laboral individual impulsa toda la economía, así es que en la psicología y el comportamiento organizacional es la variable dependiente más crucial.

Respecto a las teorías psicológicas que sustentan al constructo desempeño laboral, existen tantas teorías como conductas existen, por ejemplo. La Teoría de la Gestalt, trata de como a través de nuestros sentidos percibimos el mundo exterior. La teoría conductista del estímulo- respuesta, representada por B.F. Skinner, sostienen que los estímulos agradables o desagradables van a reforzar nuestro aprendizaje y las conductas que vamos adquiriendo luego que el comportamiento se haya realizado. Teoría del aprendizaje de Jean Piaget, es una de las más importantes, llamada enfoque constructivista de Jean Piaget, dice que el aprendizaje viene a ser la construcción que hacemos de nuestras propias experiencias. Para Varela y Salgado (2010) las conductas que conforman el desempeño pueden ser de 3 tipos: Físicas, las cuales serían conductas o actividades que involucran el movimiento corporal. Cognoscitivas, involucran conductas de carácter intelectual, y las conductas psicomotoras, que son una mezcla de conductas físicas e intelectuales

El desempeño laboral puede clasificarse como: individual (de los individuos) u organizacional, Para Jayaramy, henerath y pushpakumari (2017) se definirán y medirán de manera diferente dependiendo de las diferentes disciplinas, así podemos clasificarlas también de acuerdo a las ocupaciones, por ejemplo, desempeño laboral docente, desempeño laboral del médico, etc. El desempeño tratado en este estudio es el desempeño individual.

Las dimensiones han sido tratadas por diferentes teóricos, entre ellos, Koopmans et al. (2019), Varela y Salgado (2010) dimensionan al desempeño laboral individual como, de tareas, contextual y contraproduktivo.

- Desempeño de tareas, son las competencias que poseen las personas al realizar tareas esenciales, propias del cargo. Varela (2010) presenta un modelo de seis factores conductuales de tareas. El factor Administración que implica actividades administrativas que garanticen el uso de los recursos en forma adecuada. El factor Comunicación oral

y escrita, que conlleva acciones de transmisión de información dentro y fuera de la organización. El factor Supervisión- liderazgo, implica conductas para promover un mejor desempeño de los trabajadores. El factor tareas que se subdivide en tres factores, Trabajo con datos, Trabajo con gente y Trabajo con cosas.

- Desempeño contextual, son comportamientos que apoyan al entorno organizacional, social y psicológico. Para Varela (2010), son conductas del trabajador, que no necesariamente tienen un vínculo directo con el puesto de trabajo, pero colaboran con el logro de objetivos institucionales manteniendo el clima psicológico y social, pueden ser interpersonal, cuando benefician a los compañeros de trabajo, sobre las tareas, cuando benefician al trabajo en sí, organizacional, cuando benefician a la organización, y contextual de adaptación e innovación, cuando se adapta a cambios o a mejoras.
- Desempeño contraproducente, es el comportamiento que perjudica al bienestar de la organización o a compañeros de trabajo. Varela (2010), refiere, que puede ser interpersonal, cuando daña a un compañero de trabajo y organizacional, cuando daña a la institución;

Borman y Motowidlo (1993) refiere dos dimensiones.

- Desempeño técnico, están las actividades que participan en la transformación de recursos en productos, varían de un trabajo a otro y dependen de los conocimientos, habilidades y capacidades, prescribiéndose según el rol.
- Desempeño contextual, son actividades para mantener el entorno interpersonal y psicológico, son necesarios para que funcione el desempeño técnico y son comunes a la mayoría de trabajos y van a depender de motivaciones y predisposiciones como la personalidad. Están las actividades voluntarias que no son parte del trabajo como son el ayudar y cooperar con otros y cumplir los reglamentos de la organización.

Respecto a los determinantes del desempeño laboral, Beltrán-Martín y Bou-Llugar (2017) toman como marco teórico el modelo AMO propuesto por Cummings y Schwab (1973) que explica que son tres variables de las cuales depende el desempeño: A: habilidades, M: motivación y O: oportunidades para participar, y a partir de ello presentan un modelo integrador para el análisis de las habilidades, la motivación y las oportunidades del trabajador.

Varela (2010) describe las causas del desempeño de acuerdo a las dimensiones y son:

- Causas del desempeño de tareas, con dos teorías, la primera, dice que las causas residen en el trabajador, así tenemos a los conocimientos, la capacidad de aplicación de estos y a la motivación que tiene para la realización de la tarea más los elementos del entorno como son, el liderazgo y los recursos. La segunda teoría, dice que el desempeño es el resultado de la forma en cómo se integran las capacidades del trabajador con los requisitos del puesto laboral.
- Causas del desempeño contextual, divididas en tres grupos, primero, factores transitorios, como los estados afectivos, las actitudes organizacionales y la satisfacción laboral, segundo, las disposiciones como son la personalidad y tercero, las contextuales como son la cohesión.
- Causas del desempeño contraproduktivo, menciona a las percepciones de injusticia, ambientes permisivos, que promueven conductas de daño y que no promueven los valores.

Al respecto de la importancia de la variable desempeño laboral. Chiavenato (2017) indica que lo es , (a) para el administrador, a través de la evaluación podrá plantear un plan de mejora respecto al desempeño laboral de los trabajadores; (b) para el trabajador, pues conocerá cuales son las reglas de juego de la empresa, cuales las conductas que valora, las expectativas que tiene el administrador y de acuerdo a la evaluación reconocerá los aspectos en que destaca así como en los que no se desarrolla de acuerdo a lo esperado, conocerá que conducta también tomara el administrador respecto a los resultados, se programara para acceder a capacitaciones, podrá hacer una autoevaluación para realizar sus propios cambios o aprendizajes; (c) para la organización, evaluar el potencial de sus trabajadores, identifica a empleados que necesitan capacitación, rotación y/o perfeccionamiento. También para seleccionar y promover ascensos, para mejorar la política que tiene la organización referente a recursos humanos, dando mejores oportunidades, mejores condiciones para mejorar la productividad y las relaciones entre los trabajadores en el centro laboral.

Sistema de recompensas, retroalimentación, percepción, potencial de desarrollo, asesoría, muchos son los motivos por lo que todo trabajador necesita saber sobre su desempeño y así tener la oportunidad de corregir, mejorar, cambiar. Como administradores necesitamos conocer las potencialidades del trabajador. A través del conocimiento de tareas se puede diseñar adecuadamente los puestos de trabajos. Motowidlo (2012) refiere que es importante para la

implementación de estrategias e intervenciones, para la mejora del desempeño humano en las organizaciones laborales. Estrategias como el reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, o motivación. Otras estrategias para la eliminación de restricciones que impiden que las personas contribuyan a los objetivos de la organización. Proporcionar a las personas mejores oportunidades para que contribuyan a la organización. Álvarez et al. (2017) afirma que las instituciones de educación superior para ser competitivas tienen que mejorar su desempeño laboral, al innovarse tecnológicamente tiene que haber un mejoramiento de capacidades, cualidades, habilidades y destrezas que será el distintivo de un docente con un nivel elevado de desempeño laboral. Así mismo Janudin, Maelah, Amir y Abdullah (2015) manifiestan que en universidades como Malasia el desempeño laboral de los docentes es el que contribuye en gran porcentaje al desempeño general de las universidades. Mencionan a Sukirno y Siengthai (2011) que refieren que es el trabajo del docente que lleva a la excelencia a una universidad. Es por ello la importancia del estudio de este constructo pues es el que tiene más peso en la excelencia académica, un empoderamiento del capital humano hará que las universidades sean más competitivas.

Luego de revisar las teorías respectivas, se plantea como problema general: ¿Cómo se relaciona la competencia digital y el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019? y se plantea también cinco problemas específicos, buscando la relación que existe entre cada una de las dimensiones de la variable competencia digital, que son: Información, Comunicación, Creación de contenidos, Seguridad y Resolución de problemas con la variable desempeño laboral, todas ellas, en una Universidad pública, Lima, 2019. (Anexo 1).

La justificación teórica frente a los problemas mencionados se da profundizándose en las teorías pertinentes a los constructos Competencia digital y Desempeño laboral, teorías de utilidad para el contraste de las diversas teorías y dar nuestro aporte al conocimiento científico. La justificación práctica se da en la medida que este estudio proporcionara alternativas de solución y de mejoras, a través de la planeación estratégica u otras herramientas dependiendo de los niveles de Competencia digital y de Desempeño laboral que se observen en los resultados de este trabajo. Y por último, la justificación metodológica en este estudio, se da mediante el cumplimiento estricto de procesos metodológicos que la ciencia exige. La búsqueda de la percepción que tienen los docentes universitarios se realizó mediante la aplicación de 2

cuestionarios, instrumentos confiables y que pueden ser de utilidad a otros investigadores de este tema.

Planteadas las justificaciones, estas han permitido el planteamiento del objetivo general, que es: Determinar la relación entre la Competencia digital y el Desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019 y asimismo plantear cinco objetivos específicos, donde se buscara Determinar la relacion entre cada una de las dimensiones de la variable Competencia digital con la variable Desempeño laboral, asi tenemos, primero, la relación entre la Información y el desempeño laboral , segundo, entre la Comunicación y el desempeño laboral, tercero, entre la Creación de contenido y el desempeño laboral, cuarto, entre la Seguridad y el desempeño laboral, quinto, entre la Resolución de problemas y el desempeño laboral. Todas ellas en una Universidad publica, Lima, 2019.( Anexo 1).

Planteados los objetivos, se establecen las hipotesis. La hipotesis general, que es: La Competencia digital se relaciona con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019 y se establecen cinco hipótesis específicas, una para cada dimensión de la variable competencia digital, que son: Informacion, Comunicación, Creación de contenidos, seguridad y Resolución, afirmando la relación con Desempeño laboral , todas ellas en una Universidad pública, Lima, 2019. (Anexo 1).

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo Básica. Andía (2017) refiere que “el objetivo está en dar un aporte de conocimientos, sin contrastarlos con aspectos de nivel práctico”. (p.50).

De diseño no experimental. Pino (2018) refiere sobre ello que “no manipulan deliberadamente la variable” (p.396). De corte transversal. Pino (2018) manifiesta que esta investigación se realiza en una muestra y que se da en un solo momento (p.195). y el diseño o diagrama de correlación es:

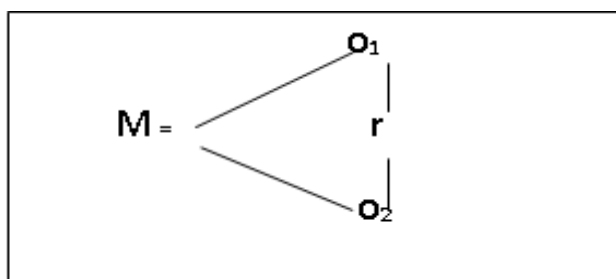


Figura 1. Esquema de tipo de diseño (Sánchez y Reyes 2008).

Dónde:

M: Muestra de docentes universitarios (80)

O1: Variable 1 a estudiar: Competencia digital

O2: Variable 2 a estudiar: Desempeño laboral

r: la relación que existe entre la variable 1 y variable 2

El enfoque es cuantitativo, al respecto, Domínguez (2015) y Sánchez y Reyes (2015) refieren que este enfoque está caracterizado por el uso de números estadísticos, que nos llevaran a la adquisición de un nuevo conocimiento validado científicamente (p.35).

El nivel es correlacional, pues en ella se busca establecer la relación existente entre competencia digital y desempeño laboral. Pino (2018) refiere que busca asociaciones de variables o de los resultados de las mismas sin la búsqueda de causalidad (p.194).

El método que se emplea es el hipotético-deductivo. Andía (2017) nos dice que este método “se sustenta en hipótesis o probables soluciones a dichas suposiciones” (p.65).



## **2.2. Operacionalización**

### **Competencia digital**

Para Ferrari (2012) son los:

Conocimientos, habilidades, actitudes, estrategias y valores que los individuos poseen y utilizan en los medios tecnológicos y digitales, para la ejecución de tareas, resolución de problemas, comunicación, manejo de información, la colaboración, la creación de conocimientos y contenidos y para compartirlos, todo ello con eficacia, eficiencia, de manera apropiada, flexible, creativa, con sentido crítico, autónomo, ético y reflexivo para las actividades laborales, de ocio, participación, aprendizaje, socialización, consumo y de empoderamiento. (p. 30).

El cuestionario sobre Competencias digitales, fue modificado por la investigadora tomando como referencia a Ferrari (2013) quien elaboro El Marco de Competencia Digital para la Comunidad Europea llamada, DigComp, dentro del cual, describe cinco áreas, que son: Información, Comunicación, Contenido-creación. Seguridad y Resolución de problemas (2013, p.4.), con un total 21 indicadores. Se respetó las dimensiones y los indicadores y se modificó los reactivos (1 reactivo por indicador) de acuerdo a los intereses de la investigación y características de los sujetos de estudio, quedando un cuestionario con 21 preguntas con escala ordinal de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). (Anexo 2).

La Web de la Comunidad Europea (2020) refiere que el Marco DigComp es gratuito y flexible y que se puede adaptar a distintos entornos para comprender y mejorar la competencia digital. Ferrari (2013) dice, “mientras la fuente sea reconocida, está autorizada su reproducción” (Contraportada).

### **Desempeño laboral**

Campbell en Koopmans et al.(2014) dice que el desempeño laboral individual se “puede definir como comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización” (p.125).

Se adapta el cuestionario de desempeño laboral de Koopmans et al.(2014), cuestionario para la mejora del rendimiento laboral, en ella dimensiona al desempeño laboral individual en desempeño de la tarea , citando a Campbell (1990) que viene a ser las tareas exclusivas, centrales de determinado trabajo. El desempeño contextual, citando a Borman, Motowidlo (1993) son comportamientos sociales y psicologicos del trabajador que apoya a las tareas , comportamientos extras que benefician a los compañeros y a la organización. El desempeño contraproducente , citando a Rotundo, Sackett (2002) son comportamientos que dañan a la organización. Se selecciona 25 reactivos, quedando 25 preguntas de escala ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). (Anexo 2).

### **2.3. Población y muestra**

Pino (2018) define a población como el conjunto de todos los elementos que queremos estudiar (p.448). Hernández et al. (2014) respecto a las muestras no probabilísticas dice, que más que por criterios estadísticos la selección de la muestra debe realizarse por las características de la investigación (p. 190). Para este estudio la población fue de 300 docentes y la selección de 80 docentes que conforman la muestra se realizó por conveniencia.

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

En este trabajo utilizamos la Encuesta, según Andia (2017, p.207). y Ñaupas et al. (2016) nos permite recoger informacion de los sujetos a investigar.

Los instrumentos empleados fueron 2 cuestionarios , una para cada variable, con escalas tipo Likert con las siguientes alternativas de puntos, 1 (nunca), 2 ( casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre). Andia (2017) respecto a los cuestionarios refiere que estas se componen de preguntas estructuradas en la cual se registran situaciones diversas (p.207). Ver ficha técnica (Anexo 3) y Cuestionarios. (Anexo 4)

Se validaron los cuestionarios sobre competencia digital y sobre desempeño laboral por juicio de expertos. (Ver anexo 5)

Tabla 1

*Validación de Cuestionarios Competencia digital y Desempeño laboral.*

Expertos	Validación			Clasificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Ibarguen Cueva Francia	si	si	si	Aplicable
Mg. Zarate Ruiz Gustavo	si	si	si	Aplicable
Dr. Ramírez Ríos Alejandro	si	si	si	Aplicable

Fuente: Certificados de validación.

La confiabilidad de los dos cuestionarios se dio mediante la realización de una prueba piloto en la cual se aplicaron los cuestionarios de Competencia digital y la de Desempeño laboral a 20 docentes universitarios y ambas pasaron la fiabilidad con el uso del coeficiente Alpha de Cronbach. (Anexo 6)

Tabla 2

*Confiabilidad de variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Competencia digital	,877	21
Desempeño laboral	,816	25

Fuente: Prueba de estadísticos de fiabilidad de prueba piloto

Por lo observado, el instrumento Cuestionario de Competencia digital, presenta un coeficiente de 0,877 y el instrumento Cuestionario de desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0,816 quedando determinado que ambos son instrumentos de alta confiabilidad, donde el N° de elementos representa al N° de Ítems de cada cuestionario.

## **2.5. Procedimiento**

Se solicitó los permisos correspondientes, mediante envío de carta de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo a la autoridad respectiva. Posteriormente se realiza la prueba piloto a 20 docentes universitarios para obtener la fiabilidad de los cuestionarios sobre Competencia digital y Desempeño laboral. Se completa la recolección de información a 60 docentes a fin de completar la muestra total (80). Se organizó los datos con el programa Excel y se pasó a procesarlos con el software IBM SPSS 24. Una vez obtenidos los resultados se procede a elaborar las conclusiones, la discusión y las recomendaciones pertinentes.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se procesa los datos con el software IBM SPSS 24. Al recodificar los datos de ítems negativos (desempeño contraproducente), se prepara la clave de corrección 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 y 5=1. Según Morales, Urosa y Blanco (2003) en los ítems que expresan una actitud negativa, la máxima puntuación corresponderá al máximo desacuerdo, para ello las respuestas se introducen en EXCEL de acuerdo al cuestionario y luego con la clave de corrección se recodifica en las mismas variables en SPSS para que a la respuesta más favorable le corresponda el número mayor. Se hace uso de la estadística descriptiva para la presentación de los niveles de cada variable así como de cada una de sus dimensiones para los cuales se prepararon tablas y gráficos de barras con sus respectivas frecuencias y porcentajes. Se utilizó la estadística no paramétrica para la contrastación de las hipótesis. Se formuló las hipótesis nulas y las alternas para cada una de las variables y se contrastan. así como para cada una de las dimensiones de la variable Competencia digital para contrastarlas con la variable Desempeño laboral, siendo el estadístico no paramétrico de Rho-Spearman el utilizado para la correlación de las hipótesis ya que se está buscando la relación entre variables de carácter ordinal. Se determinó el nivel de significancia y se estimó el p-valor. El estadístico de A. de Cronbach fue el utilizado para obtener la fiabilidad de las variables.

## **2.7. Aspectos éticos**

En el presente trabajo se respetaron principios éticos, de respeto a los autores que se citan, de respeto al anonimato de los participantes, la participación fue voluntaria.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Niveles de las variables

Tabla 3

*Distribucion de frecuencias y porcentajes de los niveles de Competencia digital*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Básico	10	12,5
Intermedio	25	31,3
Avanzado	45	56,3
Total	80	100,0

Fuente: Tablas de frecuencias y porcentajes de resultados. (Anexo 8)

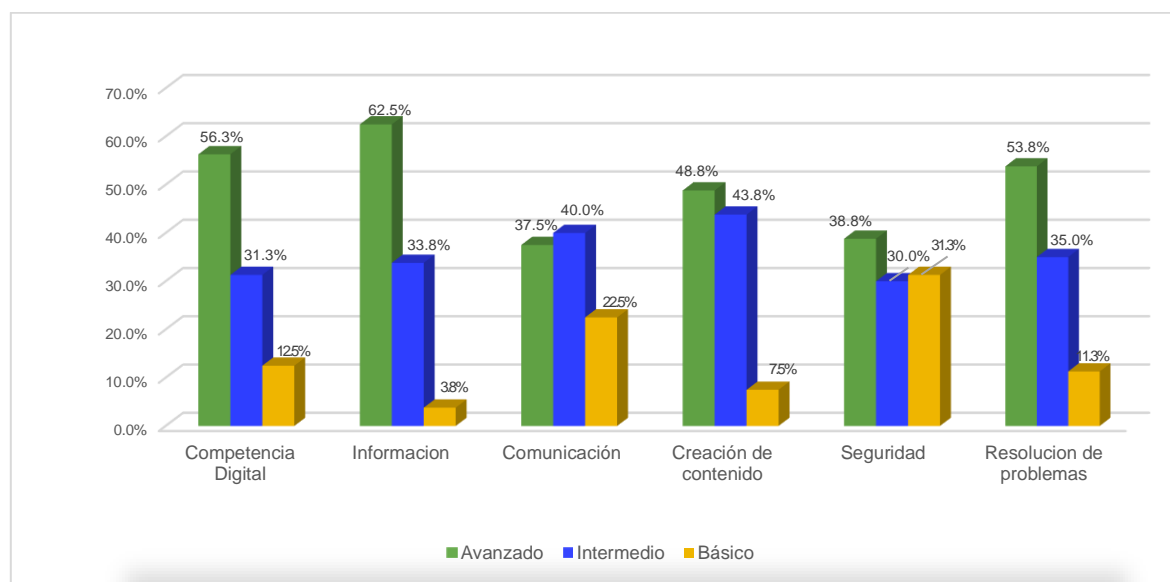


Figura 2. Niveles de la variable competencia digital y de sus dimensiones. (Anexo 8)

La tabla 3 y Figura 2 nos muestran las percepciones de los docentes respecto a sus niveles de competencia digital y de las dimensiones de estas. El 12.5% perciben un nivel básico, el 31.3% un nivel intermedio, el 56.3% un nivel avanzado. En la dimensión Información, el 3.8% de los docentes perciben un nivel básico, el 33.8% un nivel intermedio y el 62.5% un nivel avanzado. En la dimensión Comunicación, el 22.5% de los docentes perciben un nivel básico, el 40% un

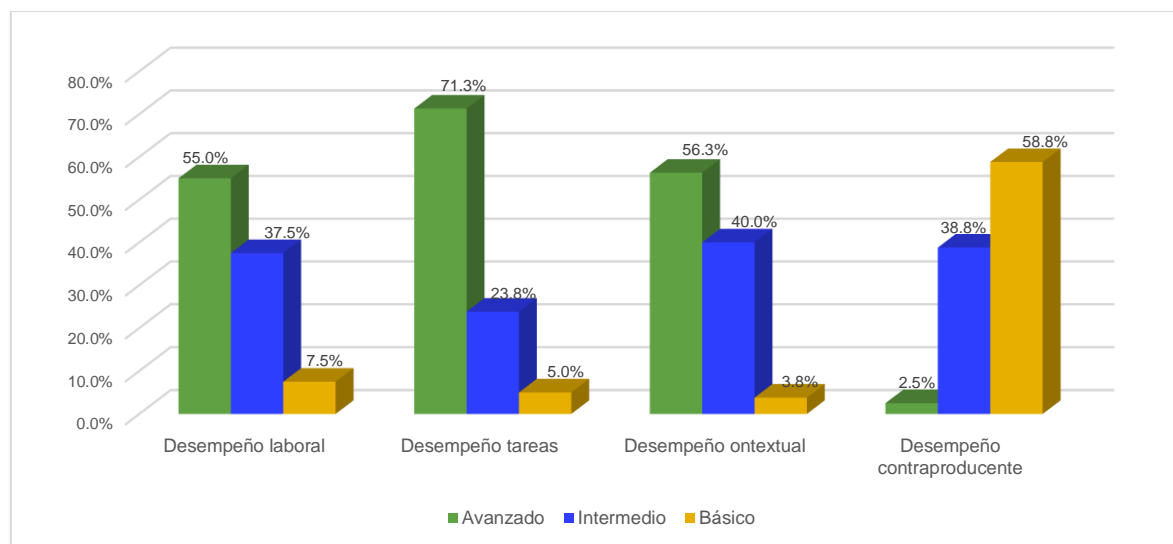
nivel intermedio y el 37.5% avanzado. En la dimensión Creación de contenido el 7.5% de los docentes se perciben en un nivel básico, 43.8% en un nivel intermedio y el 48.8% indica que en creación de contenido se encuentra en un nivel avanzado. En la Dimensión Seguridad, el 31.3% de los docentes se perciben en un nivel básico, el 30% en un nivel intermedio y el 38.8% en un nivel avanzado. En la dimensión Resolución de problemas, el 11.3% de los docentes se perciben en un nivel básico, el 35% en un nivel intermedio y el 53.8% en un nivel avanzado.

Tabla 4

*Distribucion de frecuencias y porcentajes de los niveles de Desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,5
Medio	30	37,5
Alto	44	55,0
Total	80	100,0

*Fuente:* Tablas de frecuencias y porcentajes de resultados. (Anexo 8)



*Figura 3.* Niveles de desempeño laboral y de sus dimensiones. (Anexo 8)

La tabla 4 y figura 3, nos muestra las percepciones de los docentes respecto a sus niveles de Desempeño laboral y de las dimensiones de esta. El 7.5% percibe poseer un nivel básico, el

37.5% un nivel intermedio y el 55% un nivel avanzado. En la dimensión Desempeño de tareas, el 5% de los docentes se perciben en un nivel básico, el 23.8% en un nivel intermedio y el 71.3% en un nivel avanzado. En la dimensión Desempeño contextual, el 3.8% de los docentes se perciben en un nivel básico, el 40% en un nivel intermedio y el 56.3% en un nivel avanzado. En la dimensión Desempeño contraproducente, el 58.8% de los docentes se perciben en un nivel básico, el 38.8% en un nivel intermedio y solo el 2.5% en un nivel avanzado.

### 3.2. Correlaciones

Tabla 5

*Correlacion de variables de hipotesis general y especificas*

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significancia-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Competencia digital * Desempeño laboral	,768**	,000	80	Alta
Hipótesis específica-1	Información * Desempeño laboral	,760**	,000	80	Alta
Hipótesis específica-2	Comunicación * Desempeño laboral	,678**	,000	80	Alta
Hipótesis específica-3	Creación de contenido * Desempeño laboral	,735**	,000	80	Alta
Hipótesis específica-4	Seguridad * Desempeño laboral	,744**	,000	80	Alta
Hipótesis específica-5	Resolución de problemas * Desempeño laboral	,782**	,000	80	Alta

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Tablas de correlaciones de resultados. (Anexo 8)

En la tabla 5, podemos observar los grados de correlación determinadas por el estadístico Rho de Spearman, entre las variables competencia digital y desempeño laboral así también como

de la correlación entre cada una de las dimensión de la variable competencia digital con desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019.

El grado de correlación entre competencia digital y desempeño laboral es según el estadístico Rho de Spearman, de 0,768, la significancia resultante es un p-valor=0,000, por lo cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación donde se afirma que si existe relación significativa entre ambas variables, siendo esta positiva y alta.

El grado de correlación Rho de Spearman entre Información y desempeño laboral es 0,760, por lo cual es positiva y alta, la significancia resultante es un p-valor=0,000, indicando que la relación es significativa, aceptándose la hipótesis de relación.

El grado de correlación Rho de Spearman entre Comunicación y desempeño laboral es 0,678, la significancia resultante es un p-valor=0,000, por lo cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación donde se afirma que si existe relación significativa entre ambas variables, siendo esta positiva y alta.

El grado de correlación Rho de Spearman entre Creación de contenido y desempeño laboral es 0,735, la significancia resultante es un p-valor=0,000, por lo cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación donde se afirma que si existe relación significativa entre ambas variables, siendo esta positiva y alta.

El grado de correlación Rho de Spearman entre Seguridad y desempeño laboral es 0,744, la significancia resultante es un p-valor=0,000, por lo cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación donde se afirma que si existe relación significativa entre ambas variables, siendo esta positiva y alta.

El grado de correlación Rho de Spearman entre Resolución de problemas y desempeño laboral es 0,782, la significancia resultante es un p-valor=0,000, por lo cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación donde se afirma que si existe relación significativa entre ambas variables, siendo esta positiva y alta.



#### IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se buscó determinar la relación entre Competencia digital y desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019, así como de las respectivas dimensiones de Competencia digital con el desempeño laboral de los docentes universitarios. Para ello se planteó una hipótesis general afirmando la relación entre ambas variables así como cinco hipótesis específicas afirmando la relación entre cada una de las dimensiones de la variable Competencia digital con la variable desempeño laboral. Los resultados hallados nos hacen aceptar las hipótesis planteadas. Un Rho de Spearman de 0,768 determina una correlación positiva y alta entre las dos variables, con un p- valor de 0.000, que indica que la relación es significativa, esto significa que a mayor conocimientos, habilidades y actitudes que tienen los docentes universitarios para informarse, comunicar, crear contenidos, desarrollar seguridad y resolver problemas con los medios digitales mayor es su desempeño laboral.

Muy al contrario Ramírez P. (2019) encuentra una relación débil, aunque de carácter positivo entre sus variables adquisición de competencias digitales y el desempeño laboral del recurso humano en la empresa, tras el uso de la modalidad E-learning en programas institucionales de capacitación. Una de las diferencias para explicar el resultado podría ser a que su población estuvo constituida por personal administrativo de una universidad, en nuestro trabajo son docentes universitarios, también el número de estudiados son notoriamente muy diferentes, 8 en el trabajo de Ramírez (2019) y 80 en el nuestro, así también es diferente el tipo de estudio que fue cuasi experimental pudiéndose observar el desarrollo de las competencias a diferencia de nuestro trabajo que básico y se valoró sobre todo la percepción que tenían los propios docentes.

En cambio, Alberto et al, (2019) entre profesores universitarios, halla una relación significativa muy fuerte entre las variables competencia digital y productividad en investigación, este último es un aspecto muy importante en el desempeño laboral del docente universitario, en el Perú lo estipula la Ley Universitaria. El diseño es también de tipo descriptivo, correlacional. Para la recolección de datos se empleó la autoevaluación el Marco de la competencia digital europea para educadores (DigComEdu), Significa que a mayor comprensión, búsqueda, uso y creación de la información, mediante tecnologías digitales es

mayor la capacidad de los docentes de este estudio para realizar y publicar un artículo de investigación.

Quiroz H. (2019) concluyo respecto a las competencias digitales en docentes de educación primaria y secundaria en las I.E. UGEL 02-Lima, 2018 que tienen en promedio un nivel intermedio de competencia digital. La investigación fue básica no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y comparativo. De 107 docentes el 80.4% tenían un nivel intermedio, 15.9 % nivel básico y solo un 3.7% un nivel avanzado frente a los encontrados en nuestro trabajo donde, de 80 docentes universitarios, el 12.5% se perciben un nivel básico, 31.3% en un nivel intermedio y el 56.3% en un nivel avanzado, asumimos la diferencia notoria en el nivel avanzado, los 3.7% de los docentes de primaria con secundaria con lo 56.3% de los docentes universitarios ya que estos últimos hacen uso también del aula virtual hecho que consideramos su ventaja.

Yapuchura V. (2018), en 50 docentes universitarios de diferentes departamentos académicos de una universidad pública de Tacna, encuentra que la relación entre las variables competencia digital y desempeño docente es positiva. Al igual que nuestro trabajo fue descriptivo, correlacional, básico

Del Maestro (2018), en una población de 25 docentes de del Instituto Superior Tecnológico Perú- Japón. Chachapoyas-2018 encuentra una correlación significativa, entre el aumento en un mejor uso y conocimiento de las TIC con el aumento del Desempeño laboral docente y viceversa, aplico la correlación de Pearson y Spearman indicando una correlación de 0.795 y 0.621, respectivamente. Al igual que nuestro trabajo fue descriptivo, correlacional, no experimental y empleo una encuesta para cada variable.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Frente a la pregunta planteada como problema principal, que busca saber cómo se relaciona la competencia digital y el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. Se concluye que la competencia digital se relaciona ( $Rho=0,768$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral. Se acepta la hipótesis alterna y la relación es positiva y alta.

**Segunda:** Las competencias digitales de Información está relacionada en forma directa ( $Rho=0,760$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la relación es positiva y alta.

**Tercera:** Las competencias digitales de Comunicación está relacionada en forma directa ( $Rho=0,678$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la relación es positiva y alta.

**Cuarta :** Las competencias digitales de Creación de contenido está relacionada en forma directa ( $Rho=0,735$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la relación es positiva y alta.

**Quinta :** Las competencias digitales de Seguridad está relacionada en forma directa ( $Rho=0,744$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la relación es positiva y alta.

**Sexta :** Las competencias digitales de Resolución de problemas está relacionada en forma directa ( $Rho=0,782$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019. Se acepta la hipótesis alterna y la relación es positiva y alta.

## VI. RECOMENDACIONES

- **Primera:** incluir más variables en las encuestas como sexo, edad, condición de trabajo, si es docente contratado, tiempo parcial o completo, grado de formación, entre otros porque los estudios refieren que las competencias digitales varían de acuerdo a ellos y pudiesen influir en su desempeño laboral, por ejemplo respecto a la edad, los docentes “millennials” hace suponer que podrían destacar más en alguna de las dimensiones de competencia digital, respecto al sexo, en nuestra sociedad ser mujer aun para muchas es una desventaja para tener logros al igual que los varones, el hecho de ser contratado a tiempo parcial muchas veces no permite tener las mismas facilidades para la investigación que los docentes a tiempo completo.
- **Segunda:** realizar estudios más específicos referentes a la asociación de ambas variables, como por ejemplo buscar la relación entre la variable competencia digital con aspectos más puntuales del desempeño laboral del docente universitario de acuerdo a la Ley universitaria en el Perú como es la producción y publicación de investigación.
- **Tercera:** si bien el cuestionario Likert es útil para recolectar datos de la percepción que tienen los docentes sobre sus competencias y desempeños se podría en el futuro aplicar instrumentos como por ejemplo las rubricas que permitan una observación más rigurosa.
- **Cuarta:** respecto a los resultados, continuar con las capacitaciones en competencias digitales ya que es la naturaleza de esta variable estar en constante evolución en cuanto aparecen nuevos recursos tecnológicos, pero sobre todo identificando las dimensiones menos desarrolladas en conocimientos, habilidades y actitudes. De acuerdo a este estudio proponemos en aspectos como la Comunicación, Creación de contenidos y Seguridad.
- **Quinta:** buscar estrategias para mejorar el desempeño contextual integrando más al docente con la institución. Desarrollo de la visión, misión, valores institucionales a fin de que participen más activamente en responsabilidades sociales.
- **Sexta:** si bien no es elevado el nivel de desempeño contraproducente, un nivel intermedio de casi el 40% no es muy favorecedor para la institución ni los docentes. Se propone investigar sus causas a fin de revertirlas. Pues la teoría dice que cuando esto sucede es porque puede no estar habiendo un buen liderazgo, escasos recursos o el trabajador se siente injustamente tratado en proporción de lo que el aporta a la organización.

## REFERENCIAS

- Adell Jordi (2012, 6 de mayo). @jordi\_a *Competencia Digital con mapa conceptual*. [https://www.youtube.com/watch?v=eAL5ZkhnBkE&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=eAL5ZkhnBkE&feature=emb_logo)
- Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding*. Seville: JRC-IPTS. <http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=4699>
- Álvarez-Indacochea, B.V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Álvarez-Indacochea, A. A., Yoza-Rodríguez, N. R., Figueroa-Soledispa M. L. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la educación Superior. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 4(1) 362-372. doi:10.23857/dc.v4i1.749
- ANECA (2007). Informe ejecutivo Reflex. El profesional en la sociedad del conocimiento. Madrid, 28 y 29 de junio del 2007. *España: Ministerio de Educación y Ciencia. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)*. [https://www.uv.es/graus/OPE/ANECA/proyecte\\_reflex/informe\\_jornadas\\_reflex.pdf](https://www.uv.es/graus/OPE/ANECA/proyecte_reflex/informe_jornadas_reflex.pdf)
- Area, M., Guarro, A. (2012). La alfabetización informacional y digital: fundamentos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje competente. *Revista Española de Documentación Científica*, N.º Monográfico, 46-74, 2012. ISSN: 0210-0614. doi: 10.3989/redc.2012.mono.977
- Area Moreira, Manuel. (2015). La alfabetización digital y la formación de la ciudadanía del siglo XXI. *Revista Integra Educativa, versión On-line* ISSN 1997-4043, 7(3), 21-33. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432014000300002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432014000300002&lng=es&tlng=es).
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1). <https://www.dl-maghaleh.ir/wp-content/uploads/2016/05/order-z-1457785120-3875.pdf>
- Banco Mundial. (2018). *Informe sobre el desarrollo mundial 2018: Aprender para hacer realidad la promesa de la educación*, cuadernillo del “Panorama general”, Banco Mundial, Washington. doi:10.1596/978-1-4648-1096-1.
- Batalla, J.M., Rimbau, E., & Serradell, E. (2014). E-learning in Economics and Business. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 11(2). pp. 3-11. doi <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v11i2.2168>

- Bawden, D. (2008). Origins and concepts of digital literacy. *Digital literacies*. In C. Lankshear & M. Knobel (Eds.), *Digital Literacies: Concepts, Policies & Practices*, 30(2008), 17-32. [https://www.researchgate.net/publication/291334632\\_Digital\\_Literacies\\_Concepts\\_Policies\\_and\\_Practices\\_Cover\\_plus\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/291334632_Digital_Literacies_Concepts_Policies_and_Practices_Cover_plus_Introduction)
- Beltrán-Martín, I. y Bou-Llugar, JC (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly* , 21 (2), 99-110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Borman. W.C., Motowidlo SJ. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt N, Borman WC, editors. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, CA: Jossey Bass; 1993. p.71-98. [https://scholarcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111/](https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/)
- Borman,W.C., Motowidlo,S.J. (1997). Desempeño de tareas y desempeño contextual: el significado de la investigación de selección de personal. *Desempeño humano*, 10(2), 99-109, doi: [10.1207 / s15327043hup1002](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002)
- Campbell. J.P.,McCloy, R. A.,Oppler,S. H. y Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In Schmitt, N. y Borman, W.C. (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco, CA: Jossey-Bass. <https://www.worldcat.org/title/personnel-selection-in-organizations/oclc/697942742>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2(47-74) (Volume publication date April 2015). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campbell, J.P. (1990) Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: M.D. Dunnette, and L.M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol.1 (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.; 1990, pp. 687-732. <https://www.worldcat.org/title/handbook-of-industrial-and-organizational-psychology/oclc/21909396>
- Carretero, S.; Vuorikari, R. and Punie, Y. (2017). DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use, EUR 28558

EN,doi:10.2760/38842.[https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf\\_%28online%29.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-digcomp2.1pdf_%28online%29.pdf)

- Centeno, C., Vuorikari, R., Punie, Y., O’Keeffe, W., Kluzer, S., Vitorica, A., Lejarzegi, R., Martínez de Soria, I., Bartolomé, J., Developing digital competence for employability: Engaging and supporting stakeholders with the use of DigComp, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, ISBN 978-92-76-13037-6, doi:10.2760/625745,JRC118711.[https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118711/jrc118711\\_digcomp4empl\\_stakeholders\\_consultation\\_ws\\_report\\_v1.0\\_in\\_pubsy\\_final\\_v0.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC118711/jrc118711_digcomp4empl_stakeholders_consultation_ws_report_v1.0_in_pubsy_final_v0.pdf)
- Chiavenato I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (10.a ed.). México D. F.: McGraw-Hill
- Del Maestro, B. A., y Del Maestro, Z. K. (2018). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación y el Desempeño Laboral Docente Del Instituto Superior Tecnológico Perú Japón. Chachapoyas–2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31811/delmaestro\\_chb.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31811/delmaestro_chb.pdf?sequence=1).
- EL Comercio (2019, 12 de abril). *Las universidades peruanas con mayor número de investigaciones a nivel mundial*. <https://elcomercio.pe/signwall/?outputType=signwall&signwallHard=1>
- Ferrari, A. (2012). Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks. Sevilla: JRC-IPTS. doi:10.2791/82116. Retrieved from: <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC68116.pdf>
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. Sevilla: Joint Research Centre, Institute for Prospective Technological Studies. <http://dx.doi.org/10.2788/52966>
- Janudin, S. E., Maelah, R., Amir, A. M., & Abdullah, N. L. (2015). Performance measurement system and lecturers’ performance: Testing the mediation role of competency in Malaysian Research Universities. *International Business Education Journal*, 8(1), 105-120.[https://www.researchgate.net/publication/303822759\\_Performance\\_Measurement\\_System\\_and\\_Lecturers'\\_Performance\\_Testing\\_The\\_Mediation\\_Role\\_of\\_Competency\\_In\\_Malaysian\\_Research\\_Universities/citations](https://www.researchgate.net/publication/303822759_Performance_Measurement_System_and_Lecturers'_Performance_Testing_The_Mediation_Role_of_Competency_In_Malaysian_Research_Universities/citations)

- Jayarani Ramawickrama, Henarath HDN P Opatha y MD Pushpakumari (2017). *A Synthesis towards the Construct of Job Performance*. *International Business Research* 10 (10): 66-81. DOI: [10.5539 / ibr.v10n10p66](https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66) <https://www.researchgate.net/publication/319746655>
- Katz, R. L. (2018). *Capital humano para la transformación digital en América Latina*. CEPAL - Serie Desarrollo Productivo N° 219. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43529/1/S1800265\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43529/1/S1800265_es.pdf)
- Katz, R. (2015). *El ecosistema y la economía digital en América Latina*. Fundación Telefónica y Editorial Ariel, S. A., 2015. <https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/430/>
- Koopmans, L. Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Stef van Buuren, Allard J. van der Beek, Henrica C.W. de Vet (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*. 2014; 15(2) Article in Journal of applied measurement · June 2014. DOI: 10.1136/oemed-2013-101717.51 <https://www.researchgate.net/publication/263289077>
- Motowidlo, S. J. y Kell, H. J. (2012). Job Performance. *Handbook of Psychology* (2.º ed., vol. 12). Wiley. Editores: Neal W. Schmitt, Scott Highhouse. doi: [10.1002 / 0471264385.wei1203](https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203)
- Naciones Unidas (2018). *The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals: An opportunity for Latin America and the Caribbean* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago, 2018 [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40156/25/S1801140\\_en.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40156/25/S1801140_en.pdf)
- Naji, M. J. (2018). Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 6(1). [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/555/755](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/555/755)
- OCDE (2015). *Adultos, computadoras y resolución de problemas: ¿Cuál es el problema?*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/9789264236844-en>.
- OECD (2016). *Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en)
- Pacífico Business School y RocaSalvatella (2018). *Informe de madurez digital de los directivos del Perú*. RocaSalvatella 2da edición.



<https://rocasalvatella.com/app/uploads/2019/10/SEGUNDO-INFORME-DE-MADUREZ-DIGITAL-DE-LOS-DIRECTIVOS-DEL-PERU%CC%81.pdf>

- Pagés, C. y Ripani, L. (2017). El empleo en la Cuarta Revolución Industrial. *Robotlución el futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina*. I&C N°42, Año 21, pp. 264-276, Agosto 2017. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://creativecommons.org/licenses/bync-nd/3.0/igo/legalcode>
- Parlamento Europeo y del Consejo (2006, 30 de diciembre). *Recomendación del parlamento europeo y del consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. En Diario Oficial de la Unión Europea (2006/962/CE). Recuperado a partir de <http://goo.gl/tXQDg8>
- Quiroz, E.D. (2019). *Competencias digitales de los docentes en las I.E.UGEL- 02-Lima, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26790/Quiroz\\_HED.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26790/Quiroz_HED.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, A.M. (2019). *Correlación entre la adquisición de competencias digitales y el desempeño laboral del recurso humano en la empresa, tras el uso de la modalidad E-learning en programas institucionales de capacitación* [tesis de maestría, Universidad de Guadalajara. Centro universitario de los valles]. Repositorio Institucional UG. <https://hdl.handle.net/20.500.12104/79907>
- Ramos-Villagrasa, P.J., Barrada, J.R., Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de la Organización*, 35, 195-205. doi:10.5093/jwop2019a21 <https://www.researchgate.net/publication/337431563>
- Rotundo, M., Sackett, P. R (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology* 2002: 87(1):66–80. the American Psychological Association. DOI: 10.1037//0021-9010.87.1.66 [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavior/Rotundo%20%20Sackett%20\(2002\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavior/Rotundo%20%20Sackett%20(2002).pdf)

- Schwab, D.P. y Cummings, LL. (1976). A Theoretical Analysis of the Impact of Task Scope on Employee Performance. *Academy of Management Review*, 1 (2), 23-35.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1976.4408660>  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1976.4408660>
- SUNEDU (2015). *Ley Universitaria Ley N° 30220*. [http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley\\_universitaria.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf)
- SUNEDU (2019). *Avances y status del licenciamiento*. Consultado el 30 de enero del 2020.  
<https://www.sunedu.gob.pe/avances-licenciamiento/>
- UNESCO (2018, 21 de marzo). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social*. <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>
- UNESCO (2018, 26 a 30 de marzo). *Skills for a connected world. Report of UNESCO Mobile learning week*. <http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>
- UNESCO (2018). *Tendencias sobre contenidos educativos digitales en América*. documento de programa o de reunión. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245673>
- UNESCO (2018). I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416?posInSet=11&queryId=492c9031-bd4a-41d1-a4cd-d95a80149f8a>
- Sukirno, D. S., y Siengthai, S. (2011). Does participative decision making affect lecturer performance in higher education ? *International journal of educational management*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513541111146387/full/html>
- Valera, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones* (1.ª ed.). IESA. Venezuela. [www.iesa.edu.ve](http://www.iesa.edu.ve)
- Viñals, B.A., Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30(2): 103-114, agosto, 2016. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado Zaragoza, España.  
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S., Van den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model*. Luxembourg Publication Office of the European Union. EUR 27948 EN. doi:10.2791/11517

- Yapuchura, V. (2018). Relación entre la competencia digital y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, 2017. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7092/EDDyaplv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yazon, A., Ang-Manaig, K., Buama, Ch. A. y Tesoro, J. (2019). Digital Literacy, Digital Competence and Research Productivity of Educators. *Universal Journal of Educational Research*. 7(8): 1734-1743, 2019. doi: 10.13189/ujer.2019.070812 [https://www.researchgate.net/publication/335300170\\_Digital\\_Literacy\\_Digital\\_Competence\\_and\\_Research\\_Productivity\\_of\\_Educators](https://www.researchgate.net/publication/335300170_Digital_Literacy_Digital_Competence_and_Research_Productivity_of_Educators)

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Competencia digital y desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Competencia digital				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la competencia digital y el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la <b>información</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la <b>comunicación</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019 Callao, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la <b>creación de contenidos</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la competencia digital y el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la <b>información</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la <b>comunicación</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima 2019</p> <p>Determinar la relación entre la <b>creación de contenidos</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La competencia digital se relaciona con el desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>La información</b> se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p> <p><b>La comunicación</b> se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p> <p><b>La creación de contenidos</b> se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p>	<p><b>1. Información</b></p> <p><b>2. Comunicación</b></p> <p><b>3. Creación de contenidos</b></p>	<p>1.1. Navegar, buscar y filtrar la información</p> <p>1.2. Evaluar la información</p> <p>1.3. Almacenar y recuperar la información</p> <p>2.1. Interactuar a través de las tecnologías</p> <p>2.2. Intercambiar información y contenidos</p> <p>2.3. Participar en la ciudadanía digital</p> <p>2.4. Colaborar a través de los canales digitales</p> <p>2.5. Netiqueta (Reputación Online)</p> <p>2.6. Gestionar la identidad digital</p> <p>3.1. Desarrollar contenidos</p> <p>3.2. Integrar y reelaborar contenidos</p> <p>3.3. Copyright (Derechos de autor) y licencias</p> <p>3.4. Programar</p>	<p>1 al 3</p> <p>4 al 9</p> <p>10 al 13</p>	<p>Nunca 1</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>Siempre 5</p>	<p>Básico (21-48)</p> <p>Intermedio (49-76)</p> <p>Avanzado (77-105)</p>

<p>¿Cómo se relaciona la <b>seguridad</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la <b>resolución de problemas</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la <b>seguridad</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p> <p>Determinar la relación entre la <b>resolución de problemas</b> y el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p>	<p>La <b>seguridad</b> se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p> <p>La <b>resolución de problemas</b> se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Universidad pública, Lima, 2019</p>	<p><b>4. Seguridad</b></p> <p>4.1. Proteger dispositivos 4.2. Proteger datos personales 4.3. Proteger la salud 4.4. Proteger el medio Ambiente</p>	14 al 17			
			<p><b>5. Resolución de problemas</b></p> <p>5.1. Resolver problemas técnicos 5.2. Identificar necesidades tecnológicas 5.3. Usar la tecnología de Forma creativa 5.4. Identificar lagunas en la competencia digital</p>	18 al 21			
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas y valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>1. Desempeño de tareas</b>	<p>1.1. Planear el trabajo para terminarlo a tiempo 1.2. Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr 1.3. Priorizar tareas principales de las secundarias 1.4. Realizar el trabajo en forma optima con el menor tiempo y esfuerzo posible 1.5. Diferenciar los problemas principales de los secundarios 1.6. Planificación del trabajo en forma adecuada y pertinente</p> <p>2.1. Asumir responsabilidades adicionales</p>	1 al 6	<p>Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5</p>	<p>Bajo ( 25 - 58 ) Medio ( 59 - 92 ) Alto ( 93- 125 )</p>

			<p><b>2.</b> <b>Desempeño contextual</b></p> <p>2.2. Hacer más de lo que esperan del trabajador  2.3 Por propia iniciativa, iniciar nuevas tareas al término de otras.  2.4 Aprovechar las oportunidades que se presentan en la universidad.  2.5 Actualizarse en los conocimientos propios el trabajo  2.6 Mejorar habilidades laborales  2.7 Encontrar soluciones creativas ante nuevos problemas  2.8 Buscar nuevos retos  2.9 Colaborar con los compañeros de trabajo en sus labores productivamente  2.10 Participar activamente en actividades sociales de la universidad  2.11 Buscar mejorar el rendimiento laboral  2.12 Mantener postura firme y dar rápida solución a situaciones de conflicto</p>	7 al 18		
			<p><b>3.</b> <b>Desempeño contra productivo</b></p> <p>3.1. Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo  3.2. Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad  3.3 Hacer más grande los problemas de lo que en realidad son  3.4. Concentrarse en los aspectos negativos del</p>	19 al 25		

				trabajo en lugar de los aspectos positivos 3.5 Abandonar el trabajo antes de concluir la jornada laboral 3.6 No llegar a las metas institucionales intencionalmente 3.7 Ser improductivo en sus horas de trabajo			
--	--	--	--	---	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO:</b> hipotético-deductivo</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b></p> <p>Estuvo conformada por 80 docentes del aula virtual de una universidad pública, Lima, 2019</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de competencia digital Ferrari (2013) Adaptado</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral Koopmans (2014) Adaptado</p>	<p>Se hace uso del programa estadístico SPSS V. 24</p> <p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia y porcentajes - Figuras estadísticas : grafica de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  <math>d</math> = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  <math>n</math> = Número de datos</p>



## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

*Matriz de operacionalización de la variables competenci digital y desempeño laboral.*

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Competencia digital</b>	Conocimientos, habilidades, actitudes, estrategias y valores que los individuos poseen y utilizan en los medios tecnológicos y digitales, para la ejecución de tareas, resolución de problemas, comunicación, manejo de información, la colaboración, la creación de conocimientos y contenidos y para compartirlos, todo ello con eficacia, eficiencia, de manera apropiada, flexible, creativa, con sentido crítico, autónomo, ético y reflexivo para las actividades laborales, de ocio, participación, aprendizaje, socialización, consumo y de empoderamiento. (Ferrari, 2012).	La competencia digital en una Universidad pública, Lima, 2019 se operacionalizó mediante el cuestionario de competencias digitales que fue modificado por la investigadora tomando como referencia a Ferrari (2013) quien elaboro El Marco de Competencia Digital para la Comunidad Europea llamada, DigComp. Se respetó las dimensiones y los indicadores y se modificó los reactivos (1 reactivo por indicador) de acuerdo a los intereses de la investigación y características de los sujetos de estudio, quedando un cuestionario con 21 con 21 ítems, conformado por las dimensiones: Información (3ítems) Comunicación (6 ítems) Creación de contenidos (4 ítems) Seguridad (4 ítems) Resolución de problemas (4 ítems) Con respuestas de escala ordinal tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Con niveles y rangos de: Básico:(21-48) Intermedio (49-76) Avanzado (77-105)	Información (ítems de 1 al 3)	Navegar, buscar y filtrar la información Evaluar la información Almacenar y recuperar la información	<u>Ordinal:</u> Nunca (1)
			Comunicación (ítems del 4 al 9)	Interactuar a través de las tecnologías Intercambiar información y contenidos Participar en la ciudadanía digital Colaborar a través de canales digitales Netiqueta (Reputación online) Gestionar la identidad digital.	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral individual se “puede definir como comportamientos o acciones que son relevantes para los	El desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019 se operacionaliza mediante el cuestionario de Desempeño laboral, el cual es adaptado del cuestionario de desempeño laboral de	Creación de contenidos (ítems del 10 al 13)	Desarrollar contenidos Integrar y reelaborar contenidos Copyright y licencias Programar	<u>Niveles y rangos:</u> Básico (21-48) Intermedi o (49-76)
			Seguridad (ítems del 14 al 17)	Proteger dispositivos Proteger datos personales Proteger la salud Proteger el medio ambiente	Avanzado (77-105)
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral individual se “puede definir como comportamientos o acciones que son relevantes para los	El desempeño laboral en una Universidad pública, Lima, 2019 se operacionaliza mediante el cuestionario de Desempeño laboral, el cual es adaptado del cuestionario de desempeño laboral de	Resolución de problemas (ítems del 18 al 21)	Resolver problemas técnicos Identificar necesidades tecnológicas Usar la tecnología de forma creativa Identificar lagunas en la competencia digital	<u>Ordinal:</u> Nunca (1) Casi nunca (2)
			Desempeño de tareas (ítems del 1 al 6)	Planear el trabajo para terminarlo a tiempo. Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr. Priorizar tareas principales de las secundarias.	

objetivos de la organizacion” Campbell en Koopmans et al.(2014).	<p>Koopmans et al.(2014), cuestionario para la mejora del rendimiento laboral, en ella dimensiona al desempeño laboral individual en desempeño de la tarea , citando a Campbell (1990) que viene a ser las tareas exclusivas, centrales de determinado trabajo. El desempeño contextual, citando a Borman, Motowidlo (1993) son comportamientos sociales y psicologicos del trabajador que apoya a las tareas , comportamientos extras que benefician a los compañeros y a la organización. El desempeño contraproducente , citando a Rotundo, Sackett (2002) son comportamientos que dañan a la organización. Se selecciona 25 reactivos, quedando 25 preguntas de escala ordinal:  Nunca (1),  Casi nunca (2),  A veces (3),  Casi siempre (4) y  Siempre (5).  Con niveles y rangos de:  Bajo: (25-58)  Medio:(59- 92 )  Alto:(93- 125)</p>	<p>1.4 Realizar el trabajo en forma optima con el menor tiempo y esfuerzo posible  1.5.Diferenciar los problemas principales de los secundarios  1.6 Planificacion del trabajo en forma adecuada y pertinente</p>	<p>A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5)</p>
		<p>Asumir responsabilidades adicionales.  Hacer más de lo que esperan del trabajador. Por propia iniciativa, iniciar nuevas tareas al término de otras.  Aprovechar las oportunidades que se presentan en la universidad.  Actualizarse en los conocimientos propios el trabajo.  Mejorar habilidades laborares.  Encontrar soluciones creativas ante nuevos problemas.  Buscar nuevos retos.  Colaborar con los compañeros de trabajo en sus labores productivamente.  Participar activamente en actividades sociales de la universidad.  Buscar mejorar el rendimiento laboral.  Mantener postura firme y dar rápida solución a situaciones de conflicto.</p>	<p><u>Niveles y rangos:</u>  Bajo: (25-58)  Medio (59- 92 )  Alto (93- 125)</p>
		<p>Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.  Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad.  Hacer más grande los problemas de lo que en realidad son.  Concentrarse en los aspectos negativos del trabajo en lugar</p>	
	<p>Desempeño contextual (ítems del 7 al 18)</p>		
	<p>Desempeño contraproducente (ítems del 19 al 25)</p>		

de los aspectos  
positivos.  
Abandonar el trabajo  
antes de concluir la  
jornada laboral.  
No llegar a las metas  
institucionales  
intencionalmente.  
Ser improductivo en  
sus horas de trabajo.

---

### **Anexo 3: Ficha técnica de Instrumentos**

#### **Ficha técnica 1**

Denominación: Cuestionario de Competencia digital  
Autor : Ferrari (2013)  
Adaptado : Martinez Mendivil, Doris (2019)  
Objetivo : Medir la percepción sobre la competencia digital  
Administración: Grupal  
Tiempo : 40 minutos  
Escala de medición: Escala politómica

#### **Ficha técnica 2**

Denominación: Cuestionario de desempeño laboral  
Autor : Koopmas (2014)  
Adaptado : Martinez Mendivil, Doris (2019)  
Objetivo : Medir la percepción sobre el desempeño laboral  
Administración: Grupal  
Tiempo : 40 minutos  
Nivel de medición: Escala politómica

**Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos**
**Cuestionario de competencia digital**

Estimado docente, reciba un cordial saludo. Por favor responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” de acuerdo a su nivel de percepción, en los recuadros que se hallan a la derecha de cada una de las premisas de esta encuesta

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

	<b>DIMENSIONES / ÍTEMS</b>	1	2	3	4	5
	<b>D 1: Información</b>					
01	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros					
02	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.					
03	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc. , hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad					
	<b>D 2: Comunicación</b>					
04	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea ( Facebook, chat, ...)					
05	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración					
06	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros					
07	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales					
08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada publico específico					

09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación					
<b>D3: Creación de contenidos</b>						
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)					
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.)de otros					
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital					
13	Sabe crear una página web básica					
<b>D4:Seguridad</b>						
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente ( dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa )					
15	Se informa en sección de “Políticas de seguridad “para proteger sus datos personales e identidad digital					
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales					
17	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.					
<b>D5: Resolución de problemas</b>						
18	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente					
19	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno					
20	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.					
21	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales					

### Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado docente, reciba un cordial saludo. Por favor, responder con honestidad marcando con un aspa o una “X”, de acuerdo a su nivel de percepción, en los recuadros que se hallan a la derecha de las siguientes premisas.

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

	<b>DIMENSIONES / ÍTEMS</b>	1	2	3	4	5
	<b>D1: Desempeño de tareas</b>					
01	Planifico y organizo mi trabajo para terminarlo y entregarlo a tiempo					
02	Realizo mis tareas teniendo en cuenta los resultados que tengo que lograr					
03	Priorizo las tareas principales de los secundarias					
04	Realizo mi trabajo óptimamente con el menor tiempo y esfuerzo posible					
05	Diferencio los problemas principales de los secundarios en el trabajo					
06	La planificación de mi trabajo lo realizo en forma adecuada y pertinente					
	<b>D 2: Desempeño contextual</b>					
07	Asumo con gusto trabajos adicionales					
08	Si se puede ,hago más de lo que se espera de mi					
09	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras					
10	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho					
11	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo					
12	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo					

13	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización					
14	Busco nuevos retos en mi trabajo					
15	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva					
16	Participo activamente en las actividades sociales de la universidad ( aniversario, deportes, voluntariado y otros )					
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo					
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto , me mantengo fuerte y le doy rápida solución					
<b>D3: Desempeño contraproducente</b>						
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo					
20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad					
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo					
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos					
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral					
24	A propósito he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad					
25	En mis horas de trabajo , hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor					



## Anexo 5: Certificados de validez de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIA DIGITAL

Nº	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Información</b>								
1	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	✓		✓		✓		
2	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	✓		✓		✓		
3	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc. , hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Comunicación</b>								
4	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea ( Facebook, chat, ...)	✓		✓		✓		
5	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	✓		✓		✓		
6	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	✓		✓		✓		
7	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	✓		✓		✓		
8	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada publico específico	✓		✓		✓		
9	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Creación de contenidos</b>								
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	✓		✓		✓		
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a	✓		✓		✓		

12	disposición en la red (foros, wikis.)de otro	✓		✓		✓		
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	✓		✓		✓		
13	Sabe crear una página web básica	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Seguridad</b>								
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente ( dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa)	✓		✓		✓		
15	Se informa en sección de "Políticas de seguridad "para proteger sus datos personales e identidad digital	✓		✓		✓		
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	✓		✓		✓		
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	✓		✓		✓		
17	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 5: Resolución de problemas</b>								
18	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	✓		✓		✓		
19	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	✓		✓		✓		
20	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	✓		✓		✓		
21	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

... 21 de Dic del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: J. Barragán Rivera Francia

DNI: 2.262.126

Especialidad del evaluador: Dra. en Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIA DIGITAL**

Nº	/ items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Información</b>								
1	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	✓		✓		✓		
2	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	✓		✓		✓		
3	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc. , hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Comunicación</b>								
4	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea ( Facebook, chat, ...)	✓		✓		✓		
5	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	✓		✓		✓		
6	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	✓		✓		✓		
7	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	✓		✓		✓		
8	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada publico específico	✓		✓		✓		
9	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	✓		✓		✓		
<b>Dimensión3: Creación de contenidos</b>								
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	✓		✓		✓		
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a	✓		✓		✓		

	disposición en la red (foros, wikis.)de otro	✓		✓		✓		
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	✓		✓		✓		
13	Sabe crear una página web básica	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Seguridad</b>								
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente ( dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa)	✓		✓		✓		
15	Se informa en sección de "Políticas de seguridad "para proteger sus datos personales e identidad digital	✓		✓		✓		
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	✓		✓		✓		
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	✓		✓		✓		
17	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 5: Resolución de problemas</b>								
18	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	✓		✓		✓		
19	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	✓		✓		✓		
20	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	✓		✓		✓		
21	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombre del juez evaluador: M<sup>a</sup> Zúñiga Ruiz Gustavo Rindost    ... de ... de 20...19

DNI: 33.333.333

Especialidad del evaluador: Técnico / M<sup>a</sup> en Gestión Pública y Administración de Recursos - MBA

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: desempeño de tareas</b>								
1	Planifico y organizo mi trabajo para terminarlo y entregarlo a tiempo	✓		✓		✓		
2	Realizo mis tareas teniendo en cuenta los resultados que tengo que lograr	✓		✓		✓		
3	Priorizo las tareas principales de los secundarias	✓		✓		✓		
4	Realizo mi trabajo óptimamente con el menor tiempo y esfuerzo posible	✓		✓		✓		
5	Diferencio los problemas principales de los secundarios en el trabajo	✓		✓		✓		
6	La planificación de mi trabajo lo realizo en forma adecuada y pertinente	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>								
7	Asumo con gusto trabajos adicionales	✓		✓		✓		
8	Si se puede ,hago más de lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
9	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras	✓		✓		✓		
10	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho	✓		✓		✓		
11	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo	✓		✓		✓		

13	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización	✓		✓		✓		
14	Busco nuevos retos en mi trabajo	✓		✓		✓		
15	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva	✓		✓		✓		
16	Participo activamente en las actividades sociales de la universidad ( aniversario, deportes, voluntariado y otros ) Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto , me mantengo fuerte y le doy rápida solución	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Desempeño contraproducente</b>								
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo	✓		✓		✓		
20	Divulgo información sensible o negativa a personas ajenas a la universidad	✓		✓		✓		
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo	✓		✓		✓		
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos	✓		✓		✓		
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral	✓		✓		✓		
24	A propósito he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad	✓		✓		✓		
25	En mis horas de trabajo , hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. ZORRERO RUIZ GUSTAVO ERNESTO

DNI: 01870138

Especialidad del evaluador: TECNICO EN GESTION PUBLICA/EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS HBD

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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

*[Firma]*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIA DIGITAL**

Nº	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Información</b>								
1	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	✓		✓		✓		
2	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	✓		✓		✓		
3	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc. , hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Comunicación</b>								
4	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea ( Facebook, chat, ...)	✓		✓		✓		
5	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	✓		✓		✓		
6	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	✓		✓		✓		
7	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	✓		✓		✓		
8	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada publico específico	✓		✓		✓		
9	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Creación de contenidos</b>								
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	✓		✓		✓		
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a	✓		✓		✓		

	disposición en la red (foros, wikis,de otro	✓				✓		
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	✓				✓		
13	Sabe crear una página web básica	✓				✓		
<b>Dimensión 4: Seguridad</b>								
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente ( dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa)	✓		✓		✓		
15	Se informa en sección de "Políticas de seguridad "para proteger sus datos personales e identidad digital	✓		✓		✓		
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	✓		✓		✓		
16	Protege su bienestar físico ( medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso..) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	✓		✓		✓		
17	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 5: Resolución de problemas</b>								
18	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	✓		✓		✓		
19	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	✓		✓		✓		
20	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	✓		✓		✓		
21	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

21 de Diciembre del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: TRAMIREZ Dora ACEVEDO

DNI: 07192553

Especialidad del evaluador: metodólogo

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: desempeño de tareas</b>								
1	Planifico y organizo mi trabajo para terminarlo y entregarlo a tiempo	✓		✓		✓		
2	Realizo mis tareas teniendo en cuenta los resultados que tengo que lograr	✓		✓		✓		
3	Priorizo las tareas principales de los secundarias	✓		✓		✓		
4	Realizo mi trabajo óptimamente con el menor tiempo y esfuerzo posible	✓		✓		✓		
5	Diferencio los problemas principales de los secundarios en el trabajo	✓		✓		✓		
6	La planificación de mi trabajo lo realizo en forma adecuada y pertinente	✓						
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>								
7	Asumo con gusto trabajos adicionales	✓		✓		✓		
8	Si se puede ,hago más de lo que se espera de mi	✓		✓		✓		
9	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras	✓		✓		✓		
10	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho	✓		✓		✓		
11	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo	✓		✓		✓		

13	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización	✓		✓		✓		
14	Busco nuevos retos en mi trabajo	✓		✓		✓		
15	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva	✓		✓		✓		
16	Participo activamente en las actividades sociales de la universidad ( aniversario, deportes, voluntariado y otros ) Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo	✓		✓		✓		
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto , me mantengo fuerte y le doy rápida solución	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Desempeño contraproducente</b>								
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo	✓		✓		✓		
20	Divulgo información sensible o negativa a personas ajenas a la universidad	✓		✓		✓		
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo	✓		✓		✓		
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos	✓		✓		✓		
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral	✓		✓		✓		
24	A propósito he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad	✓		✓		✓		
25	En mis horas de trabajo , hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

...2) de Dic del 20...19

Apellidos y nombre s del juez evaluador: .....RAMIREZ ROS ALEJANDRO  
 DNI:.....0.7191553.....

Especialidad del evaluador:.....METODOLOGO.....

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> 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

## Anexo 6: Confiabilidad

### Confiabilidad de la variable Competencia Digital

#### Prueba piloto

Fiabilidad Competencia digital.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

14 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	var
1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
4	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
5	4	3	3	5	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	
6	4	3	3	5	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	3	3	2	3	4	3	3	
7	3	4	3	3	2	3	2	2	1	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	
8	4	4	4	3	2	3	2	2	1	5	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
9	4	2	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	
10	4	3	4	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	3	3	
11	4	2	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	3	
12	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	3	4	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
13	4	3	4	3	4	4	5	2	2	5	4	2	2	5	1	3	4	2	4	4	3	
14	4	4	2	3	3	2	2	2	1	5	4	2	2	3	1	2	2	2	5	3	3	
15	4	2	3	3	4	4	3	3	2	5	4	2	1	4	1	4	4	3	4	3	3	
16	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	2	1	3	1	2	2	3	5	2	3	
17	3	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
18	4	3	3	4	5	5	3	3	1	5	4	3	1	5	1	3	4	2	5	3	3	
19	3	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
20	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
21																						
22																						
23																						

Vista de datos Vista de variables

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	21

## Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

### Prueba piloto

Desempeño laboral Prueba de confiabilidad.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	var
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	
3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	
4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	
5	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	
6	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	
7	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	
10	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
12	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
15	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	5	
16	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	
21																										
22																										
23																										

Vista de datos Vista de variables

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	25



## Anexo 7: Base de datos

V1: Competencia digital																					
	Información			Comunicación					Creación de Contenidos				Seguridad				Resolución de problemas				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	3	2	3	2	3	2	2	1	5	4	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2
2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	5	4	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2
4	3	1	4	3	2	3	2	2	1	4	3	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2
5	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3
6	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2
7	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2
8	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2
9	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2
10	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2
11	4	3	3	5	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3
12	4	3	3	5	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	3	3	2	3	4	3	3
13	3	4	3	3	2	3	2	2	1	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4
14	4	4	4	3	2	3	2	2	1	5	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3
15	4	2	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3
16	4	3	4	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	3	3
17	4	2	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	3
18	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	3	4	2	3	1	2	2	3	4	3	3
19	4	3	4	3	4	4	5	2	2	5	4	2	2	5	1	3	4	2	4	4	3
20	4	4	2	3	3	2	2	2	1	5	4	2	2	3	1	2	2	2	5	3	3
21	4	2	3	3	4	4	3	3	2	5	4	2	1	4	1	4	4	3	4	3	3
22	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	2	1	3	1	2	2	3	5	2	3
23	3	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3
24	4	3	3	4	5	5	3	3	1	5	4	3	1	5	1	3	4	2	5	3	3
25	3	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3
26	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3
27	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	1	2	2	4	4	2	2
28	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3
29	4	2	3	3	4	4	4	3	1	5	4	2	1	3	1	2	2	2	5	3	3
30	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	2
31	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3
32	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	5	1	3	4	3	4	3	3
33	4	2	3	3	3	2	2	2	1	4	4	2	2	3	1	2	2	2	4	4	3
34	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	2	4	3	2	5	3	3
35	4	2	4	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	3	1	2	2	2	5	3	3
36	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5
37	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4

38	4	3	4	5	5	5	3	2	1	5	4	2	2	4	2	4	3	4	5	5	5
39	5	3	5	5	5	4	4	2	1	5	5	1	2	5	3	3	2	5	4	5	4
40	5	3	4	4	4	4	4	3	1	5	5	3	4	5	2	3	2	4	5	4	5
41	4	3	5	5	5	5	3	2	1	5	5	3	4	5	2	3	3	5	5	4	4
42	4	4	4	4	3	3	3	2	2	5	5	4	4	5	2	3	3	3	5	5	5
43	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	5	2	3	3	4	5	5	5
46	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5	4	4	4	4
47	5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
48	4	5	3	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	5	1	3	4	5	4	4	4
49	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4
50	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	1	3	4	3	4	3	3
51	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5
52	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	3	5	2	5	5	3	5	4	5
53	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	4	2	5	2	3	3	5	5	4	5
54	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	2	5	4	5	5	4	3
55	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	3	3	5	2	4	5	4	5	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	3	4	1	4	4	5	5	4	4
57	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	3	3	5	2	4	5	4	5	4	5
59	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5	5	4
60	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4
61	5	4	5	3	4	4	4	4	2	5	5	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3
62	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5
63	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5
64	5	5	3	5	5	5	5	3	2	5	5	4	3	5	2	4	5	4	5	4	4
65	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4
66	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	4
67	5	4	4	4	5	5	5	3	2	5	5	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5
68	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4
69	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
73	5	4	4	5	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
75	5	5	2	3	4	4	4	3	2	5	5	4	2	4	1	4	4	4	5	4	4
76	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	5	2	3	3	4	4	5	5
77	5	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4
78	5	3	5	4	5	5	5	3	2	5	5	4	2	5	3	4	5	4	5	4	4
79	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5

V2: Desempeño laboral																									
	Desempeño de tareas						Desempeño Contextual												Desempeño Contraproducente						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	5	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	5	3	4	4	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4
4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	5	3	4	4	4	3	4
5	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	3
6	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	5	3	4	4	3	3	3
7	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2
10	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
12	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2
15	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1
16	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	1	1
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	4	5	2	2	2	2	1	2
21	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	1	2
23	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	2	3	3	3	2	2
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
29	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	2	2	1	2	2	2	2
30	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	2	2	3	2	2	2
32	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	1	1	2
33	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	5	3	2	2	3	2	2	2
34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2
35	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	4	4	4	2	3	3	1	1	2
36	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2
37	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	1	1	1
38	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	1	2

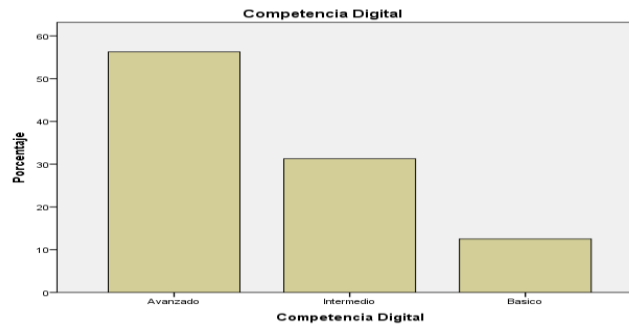
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1
40	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3
42	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	1	2	1	2	1	1	1
43	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
45	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	3	3	1	1	1
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	1	2
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	1	1	2	3	2	2
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
49	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
50	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2
51	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2
52	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	2	2	1	1	1	1
53	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2
55	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	1	2	2	2	1	2
56	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	1	2	2	2	1	2
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	2	2	1	1	3	1	2
58	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	1	1	1	1	1	1	1
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	2	1	1	2	2	1	2
61	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	1	1
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	2	1	2	2	3	2	3
63	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	5	3	2	1	2	2	1	2
64	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
66	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	2	2	2	2	2	2
68	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	1	1	2	2	1	2
69	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	1	1	1	1	2	2
70	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	1	1	1	2	1	2
71	5	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	1	1	1	1	2
72	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2
73	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	5	2	1	1	1	1	1	1
74	5	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	1	2	1	1	2
75	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	1	1	1	1	1	2
76	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	1	2	1	1	2
77	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1
78	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	2	1	2	2	1	2
79	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	2	2	2	2	1	1	2
80	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	1	2	1	1	1

## Anexo 8: Resultados estadísticos

### 8.1 Competencia digital y sus dimensiones

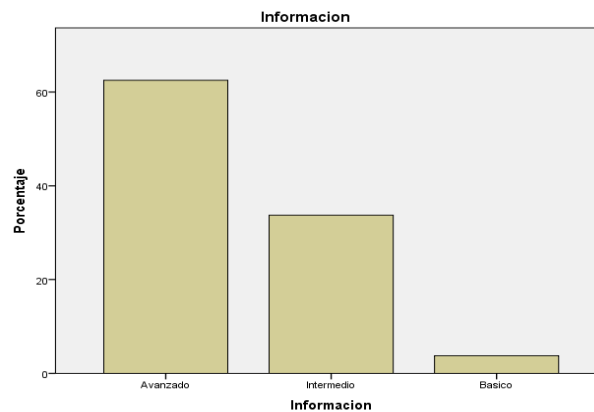
#### Competencia Digital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	10	12,5	12,5	12,5
	Intermedio	25	31,3	31,3	43,8
	Avanzado	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



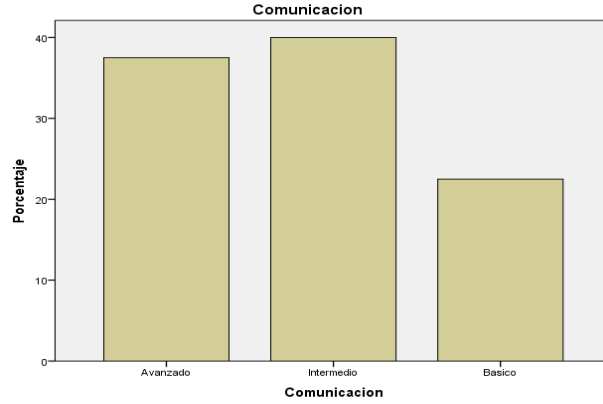
#### Información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	3	3,8	3,8	3,8
	Intermedio	27	33,8	33,8	37,5
	Avanzado	50	62,5	62,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



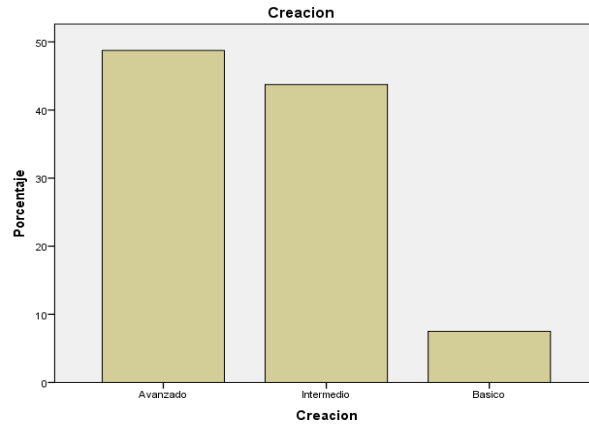
### Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	18	22,5	22,5	22,5
	Intermedio	32	40,0	40,0	62,5
	Avanzado	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



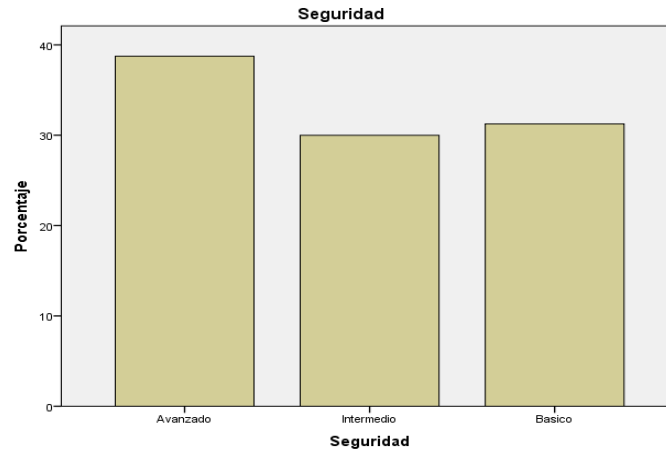
### Creación de contenidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	6	7,5	7,5	7,5
	Intermedio	35	43,8	43,8	51,3
	Avanzado	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



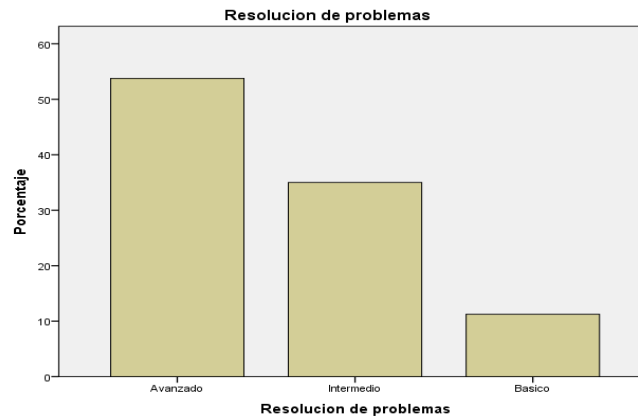
### Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	25	31,3	31,3	31,3
	Intermedio	24	30,0	30,0	61,3
	Avanzado	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



### Resolución de problemas

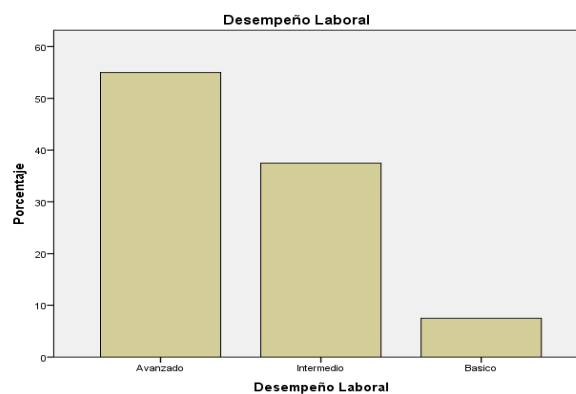
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	9	11,3	11,3	11,3
	Intermedio	28	35,0	35,0	46,3
	Avanzado	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



## 8.2 Desempeño laboral y sus dimensiones

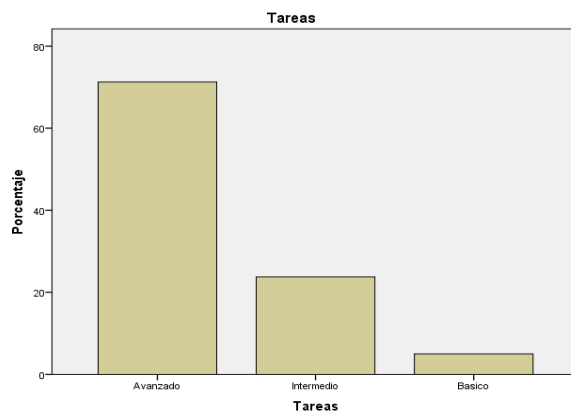
### Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	6	7,5	7,5	7,5
	Intermedio	30	37,5	37,5	45,0
	Avanzado	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	



### Tareas

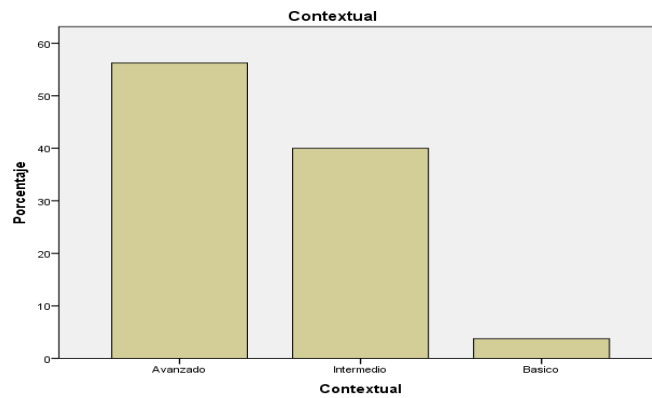
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	4	5,0	5,0	5,0
	Intermedio	19	23,8	23,8	28,8
	Avanzado	57	71,3	71,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	





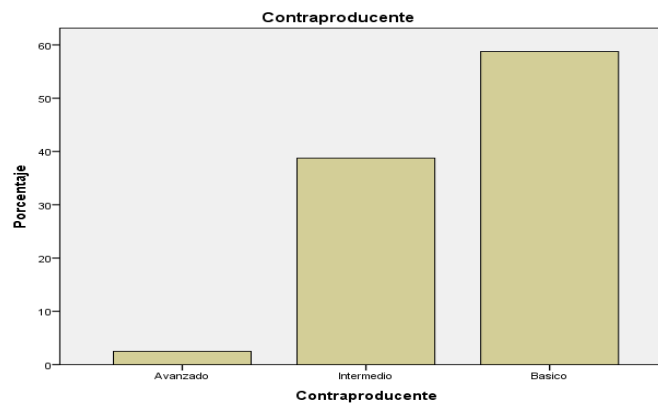
## Contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	3	3,8	3,8	3,8
	Intermedio	32	40,0	40,0	43,8
	Avanzado	45	56,3	56,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	



## Contraproducente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básico	47	58,8	58,8	58,8
	Intermedio	31	38,8	38,8	97,5
	Avanzado	2	2,5	2,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	



### 8.3 Resultados de correlaciones

#### Correlación entre competencia digital y desempeño laboral

			Competencia digital	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Competencia digital	Coefficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

#### Correlación entre Información y desempeño laboral

			Información	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Información	Coefficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

#### Correlación entre comunicación y desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

### Correlación entre creación de contenidos y desempeño laboral

			Creación de contenidos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Creación de Contenidos	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

### Correlación entre seguridad y desempeño laboral

			Seguridad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

### Correlación entre resolución de problemas y desempeño laboral

			Resolución de problemas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Resolución de problemas	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

## Anexo 9: Constancia de haber aplicado el instrumento



Año de la lucha contra la Corrupción e Impunidad

Lima, mayo del 2020

### CONSTANCIA

Por la presente se hace constar, que la Br. MARTINEZ MENDIVIL, DORIS AMELIA, con DNI N° 08432162, aplico los cuestionarios como instrumentos de evaluación para su tesis titulada **COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2019.**

Dicho proceso se llevó a cabo los días 15 y 16 de enero del 2020

Se expide el presente documento a petición de la interesada, quien asume que la Información será exclusivamente para uso académico.



**Dr. José Manuel Yampufé Cornetero**  
Director General de Responsabilidad Social  
UNMSM

