



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en  
tiempos de pandemia de Ventanilla 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Público

**AUTOR:**

Canales Ramírez, Lita Yasmin (ORCID: 0000-0002-1223-5988)

**ASESORA:**

Dra. Palacios Garay, Jessica Paola (ORCID: 0000-0002-2315-1683)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Deseo agradecer a muchas personas que estuvieron a mí alrededor dándome ánimos para seguir adelante en los estudios de la Maestría, a mis padres que a pesar de la distancia que se vive, estuvieron ahí con su presencia virtual, y mis hijos que, gracias a ellos, me dieron la fuerza y la vitalidad de progresar, a enseñarles que en esta vida se logran los objetivos trazados con mucho esfuerzo y esmero, que nada es imposible en esta vida.

### **Agradecimiento**

A Dios por darme las fuerzas en cumplir mis sueños.

A mis docentes de la Universidad César Vallejo por sus adecuadas enseñanzas

A la Dra. Jessica Palacios, por sus oportunas revisiones técnicas en el marco de la metodología e investigación.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.4.1. Técnica.....	18
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Método de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados.....	23
4.1. Contrastación de hipótesis.....	23
V. Discusión.....	31
VI. Conclusiones.....	37
VII. Recomendaciones.....	38
Referencias.....	39
Anexos.....	44
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	44
Anexo 2: Operacionalización de variables.....	48
Cuestionario de aprendizaje organizacional.....	50

Anexo: Confiabilidad de competencias digitales.....	52
Anexo: Confiabilidad de aprendizaje organizacional .....	53
Anexo: Resultados descriptivos .....	54
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide aprendizaje organizacional .....	78
Dictamen Final.....	84
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	85
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	86

## Índice de Tablas

Tabla 1: Baremos de la variable competencia digital .....	19
Tabla 2: Baremos de la variable aprendizaje organizacional .....	20
Tabla 3: Validadores de los instrumentos .....	20
Tabla 4: Confiabilidad de la variable competencias digitales .....	21
Tabla 5: Confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional .....	21
Tabla 6: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia. ....	23
Tabla 7: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia .....	23
Tabla 8: Pseudo $R^2$ del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia .....	24
Tabla 9: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional .....	24
Tabla 10: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente en tiempo de pandemia. ....	25
Tabla 11: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente .....	25
Tabla 12: Pseudo $R^2$ – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente .....	25
Tabla 13: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente .....	26
Tabla 14: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente .....	27
Tabla 15: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente .....	27
Tabla 16: Pseudo $R^2$ del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente .....	27

Tabla 17: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente .....	28
Tabla 18: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente .....	28
Tabla 19: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente .....	29
Tabla 20: Pseudo R <sup>2</sup> del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente .....	29
Tabla 21: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente .....	29

## Índice de figuras

Figura 1: Diseño de investigación.....	16
Figura 2 :Distribución de niveles de Competencias digitales .....	56
Figura 3: Distribución en niveles de Aprendizaje Organizacional.....	57
Figura 4: Distribución en niveles Aprendizaje organizacional .....	58
Figura 5: Distribución en niveles de la variable Aprendizaje organizacional.....	58

## Resumen

La investigación titulada Competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020. El objetivo fue establecer incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020.

En cuanto a la metodología, el enfoque fue cuantitativo, el tipo fue sustantiva y de diseño no experimental, correlacional causal se caracteriza porque no se recurre a la manipulación intencional de las variables independientes y dependientes con el propósito de establecer una relación de causalidad entre ellas. En esta investigación la población está constituida por los 80 docentes. Para desarrollar el proceso de validación se recurre a expertos en el tema quienes evalúan el grado de adecuación de los ítems y la confiabilidad realizada fue de Alpha de Cronbach.

La investigación concluyó que la competencia digital incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020, debido a Desviación ( $\chi^2 = 80,808$ ) muestran un  $p < 0,05$  y R cuadrado de Nagelkerke (0,469), indica que el modelo propuesto explica el 46.9% de la variable dependiente. Así mismo, indicó que la alfabetización tecnológica ( $Wald=4,312$ ,  $p=0,000 < 0,05$ ) predice mejor el aprendizaje organizacional.

**Palabras clave:** Competencia digital, aprendizaje organizacional, cultura del aprendizaje

## **Abstract**

The research entitled Digital competence in teacher organizational learning in times of the Ventanilla pandemic, 2020. The objective was to establish the incidence of digital competence in teacher organizational learning in times of the Ventanilla pandemic, 2020.

Regarding the methodology, the approach was quantitative, the type was substantive and of non-experimental design, causal correlation is characterized because it does not resort to the intentional manipulation of the independent and dependent variables in order to establish a causal relationship between them. In this research, the population is made up of 80 teachers. To develop the validation process, experts on the subject are used who evaluate the degree of adequacy of the items and the reliability performed was Cronbach's Alpha.

The research concluded that digital competence significantly affects teacher organizational learning in times of the Ventanilla pandemic, 2020, due to Deviation ( $\chi^2 = 80.808$ ) showing a  $p < 0.05$  and Nagelkerke's R-squared (0.469), indicating that the proposed model explains 46.9% of the dependent variable. Likewise, it indicated that technological literacy (Wald = 4.312,  $p = 0.000 < 0.05$ ) better predicts organizational learning.

**Keywords:** Digital competence, organizational learning, learning culture

## I. INTRODUCCIÓN

La convergencia mediática y el uso de las funciones conectadas a Internet, características únicas de la sociedad contemporánea, provocan modificaciones en la forma en que las nuevas generaciones estudian y acceden a la comprensión. La sociedad comprensiva está produciendo vastas e irreversibles modificaciones epistemológicas y estructurales en todas las regiones de la existencia; La escolarización no es ajena a este tipo de transformaciones y está inmersa en dar respuesta a uno de los desafíos que se derivan de este nuevo contexto informativo: la educación de una tecnología que nació y creció dentro de la tecnología de la explosión tecnológica y que actualmente conforma el cuerpo académico de nuestras universidades (Pérez-Escoda, Castro-Zubizarreta, & Fandos-Igado, 2016).

Para Gilbert, González & Esteve (2016) en los últimos años, una parte de los estudios en Tecnología Educativa se ha concentrado en el estudio del grupo de conocimientos, capacidades y actitudes que las personas quieren vivir dentro de la Sociedad de la Información. No es una imagen reflejada seleccionada sobre el uso de tal o cual tecnologías, ni sobre el desempeño de los recursos en el dominio o sobre las sugerencias que se deben observar al aplicarlas al estudio de estrategias. Por el contrario, se trata de un tema de investigación de mucho mayor tipo transversal, que parte del cambio que ha tenido la vecindad en el cortejo del ser humano con la estadística y con los medios para acceder a ella, gestionarla y gestionarla transformarlo en know-how, completamente nuevo a los utilizados en épocas anteriores. No relativamente, la digitalización de muchas de las estrategias del día a día por la razón que abandona el siglo XX y especialmente a lo largo del siglo XXI exige de los ciudadanos nuevas técnicas para controlar su propio estilo de vida cotidiano. Y por supuesto, el conocimiento de los procedimientos no es una excepción.

Así, para Esteve-Mon, Gisbert-Cervera, & Lázaro-Cantabrana (2016) existen diversos argumentos que en general podrían plantearse para justificar la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la educación, desde

la mejora vital de las capacidades virtuales de que los estudiantes universitarios sean prácticos y convivan en la Sociedad del Conocimiento, a las ventajas de capacidad que suponen las correlacionadas con el maestro y el conocimiento táctico. Está indicada la formación imprescindible para el uso de estos equipos, tanto para profesores animados como para futuros profesores.

En el Perú, la educación virtual se ha implementado paulatinamente durante los últimos años. A raíz de la pandemia del Covid-19, muchas universidades y colegios han tenido que implementarlo en un 100% al verse obligadas a cerrar sus locales ante posibles contagios en masa. Un estudio identificó que las clases impartidas por la modalidad blended por una universidad privada, es un modelo innovador de teletrabajo en el sector educativo de nuestro país, lo cual ha permitido que este a las exigencias de las circunstancias. Para ello, han empleado los TIC's, lo cual forma parte del desarrollo de las clases blended, siendo la plataforma más utilizada, el blackboard. La herramienta es importante tanto para los profesores como para los alumnos, ya que es la plataforma en la cual se mide el desempeño de ambos y es una vía de comunicación y aprendizaje. Los resultados que se obtuvo de esta investigación fue que la institución redujo en un 48% los gastos frente a una clase presencial (Muro, Pozo, & Saavedra, 2016).

Se justifica teóricamente en Guizado, Menacho, & Salvatierra (2019) manifestaron que, a partir de 2017, con la implementación del oficio dentro de los talentos del Currículo Nacional de Educación Básica, los aspectos asociados a los talentos del maestro virtual se revisan desde cualquier otra actitud. El Proyecto Educativo Nacional para la educación al 2021, que es un referente en la materia académica, destaca que se debe contar con instructores bastante capacitados, con formación frecuente y siempre a la par de los avances en generación, conocimiento tecnológico y pedagogía. En la sociedad de moda en los años actuales ha pasado por un cambio por el impacto de las tecnologías, de las cuales la educación no está exenta, por lo que debería estar en la música con esos ajustes. En cuanto a la justificación práctica, la investigación se sustenta en el beneficio que significará para la comunidad

educativa al momento de presentar las recomendaciones a la luz de los resultados que presente la investigación.

En cuanto a la justificación metodológica, la presente investigación realizó la confiabilidad de las herramientas y la validez de los mismos mediante juicio de expertos. Así mismo se establecerá la correlación causal de las variables.

De acuerdo a lo mencionado se plantea como problema general en esta investigación ¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020?, problemas específicos ¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020?, ¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020?, ¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en la Aprendizaje grupal docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020?, Objetivo general en esta investigación: Establecer la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020?, Objetivos específicos Determinar la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020 , Determinar la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020?, determinar la incidencia de la competencia digital en la Aprendizaje grupal docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020 hipótesis general la competencia digital incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020, hipótesis específicas: la competencia digital incide en la Cultura de aprendizaje docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020 , la competencia digital incide en la Claridad estratégica docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020, la competencia digital incide en el Aprendizaje grupal docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020.

## II. Marco teórico

En cuanto a los antecedentes nacionales, Pinto-Santos, Pérez, & Darde (2020) encontró que el 22.5% de los docentes era nada capaz de tener aprendizaje y creatividad, el 14.7% con nivel poco capaz, el 15.1% es bastante capaz y el 47.7% es muy capaz, en cuanto a la ciudadanía digital el 20.2% es nada capaz, el 16.1% es poco capaz, el 17% es bastante capaz y el 46.8% es muy capaz y los ajustes que se han generado dentro de las diversas situaciones de conocimiento de la era virtual, producto de la irrupción de las TIC en la vida de las personas, han impulsado adicionalmente modificaciones en las formas de enseñar y adquirir conocimiento y en los roles que necesitan ampliar maestro. En otras palabras, el ejercicio profesional del instructor debe adaptarse a los deseos de una sociedad permeada por lo digital global, donde la estadística y las tecnologías de la comunicación (TIC) forman parte del estilo de vida cotidiano del individuo.

Apolinario (2020) investigó el control mediante el uso de enfoques y el conocimiento organizacional. El enfoque se volvió cuantitativo, es decir, dentro de la evaluación numérica se fabrica a partir de la variable, el tipo se convierte en sustancial y se designa que se puedan montar los fundamentos epistemológicos teóricos y clínicos que aconsejen hipótesis para contrastar, lo no experimental y los resultados fueron que el 44% presentó nivel inadecuado de gestión por procesos, 33% nivel promedio y el 23% nivel adecuado y se concluye que el esquema de movimiento-seccional afecta el control organizativo del conocimiento del Municipio; debido a la razón de verosimilitud, que la versión logística es gigante ( $p < \text{cero}.05$ ); se adapta adecuadamente a la información (Desviación con  $p < \text{cero}.05$ ); y explica el 46,9% de la variable establecida (aprendizaje organizacional).

Guizado et al., (2019) investigaron la competencia digital y la mejora experta de establecimientos académicos simples. La observación se convirtió en un tipo fácil, diseño no experimental, correlacional y causal. La elección de la versión se concretó, con 100 docentes. Encontraron que el 78% de los docentes obtuvieron un nivel regular

de competencia digital y el 22% un nivel de bueno de desarrollo profesional; así mismo el 54% presentó un nivel moderado frente al 46% de nivel alto; por otro lado, el 51% de los profesores presentó un nivel regular de competencia digital y nivel moderado de desarrollo profesional. Las consecuencias acaban en que puede haber una correlación entre los talentos digitales del formador y la mejora profesional decidida mediante el Chi-cuadrado  $X^2_c = 18.499$  con un diploma de libertad de uno y el cargo de significancia estadística de  $p = 0.00$  en un nivel de autoconfianza del noventa y cinco%. Y se entendió también que el 24% de la mejora de los especialistas se define a través del uso de las capacidades virtuales de los docentes y el setenta y seis% se debe a diferentes factores.

Lévano et al., (2019) investigaron sobre las competencias digitales en educación y los docentes presentaron el 45% de niveles bajos, el 33% de nivel medio y el 22% nivel alto y concluyeron que las competencias digitales de los maestros presentan niveles bajos y está relacionado con la formación de los docentes, con las competencias que son parte de su formación profesional, los tiempos exigen mejores competencias digitales y requieren mejorar considerablemente las competencias que presentan.

Rincón (2017) investigó sobre Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: un imaginativo y profético integral, el objetivo se convirtió en proporcionar un marco incluido de gestión del conocimiento y estudio organizacional, principales definiciones y modelos de control de la comprensión. Resultados: son temas que cada día acumulan un interés extra por parte de las agencias que deben realizar esfuerzos permanentes para obtener su camino, buscando los beneficios competitivos y el costo agregado que estos representan para su mejora. Sin embargo, la revisión de la literatura analiza regularmente esos constructos de forma aislada, sin mostrar la articulación correcta entre los 2 sistemas organizativos. Conclusión: busca generar procesos facilitadores del estudio organizacional a través de prácticas dinámicas que privilegien el capital humano, organizacional y relacional, que actúen sinérgicamente para la organización inteligente.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Silva et al (2019) brindaron las consecuencias de una investigación con estudiantes de universidades de Chile y Uruguay para determinar su nivel de competencias digitales. Los resultados confirmaron, para las cuatro dimensiones de la competencia virtual, una mejora fundamental. Destaca que una competencia media de 28.5% y básica y de 38.7 38% de nivel diferenciado y el porcentaje de hombres que adquieren capacidades digitales superiores para la dimensión de elaboración de planes, agencia y gestión de áreas y recursos tecnológicos. También para este tamaño, el porcentaje de alumnos de la carrera de Educación Primaria con un desarrollo de competencias virtuales básicas es drásticamente superior al del resto de alumnos.

Pettersson (2018) investigó sobre la competencia digital en contextos educativos y encontró que se ha abordado el tema en la investigación internacional durante los últimos 10 años en términos de políticas, infraestructuras organizacionales, liderazgo estratégico, así como docentes y sus prácticas docentes. El análisis muestra que, si bien se ha incrementado la investigación sobre competencia digital en contextos educativos, el conocimiento sobre competencia digital relacionada con las infraestructuras organizacionales y el liderazgo estratégico es escaso. El análisis indicó que la mayoría de la investigación se centra en la competencia específica que necesitan los profesores y, por lo tanto, tiende a descuidar la influencia de condiciones contextuales más amplias en el entorno escolar más amplio. Con base en la revisión, se pueden proporcionar tres sugerencias para futuras investigaciones. En primer lugar, abordar la investigación sobre infraestructuras organizacionales y liderazgo digital competente. En segundo lugar, elaborar marcos teóricos que puedan cerrar la brecha entre la investigación sobre políticas, las infraestructuras organizacionales, el liderazgo estratégico y los docentes y sus prácticas docentes. Una tercera sugerencia es que los investigadores se involucren en el desarrollo de nuevos enfoques que puedan mejorar la competencia digital en contextos educativos. Se puede concluir que la competencia digital podría no beneficiarse de ser considerada como un fenómeno aislado a nivel de actores individuales. Más bien, puede considerarse como unatarea

organizativa, influenciada e impulsada por varios factores contextuales integrados dentro y a través de una organización escolar más amplia.

Mañay (2018) investigo sobre las competencias digitales en docentes y encontró que el 50% de los docentes presentaron nivel desfavorable y el 50% presentó nivel favorable y las competencias digitales de los docentes presentan competencia digital de nivel suficiente y poco porcentaje en innovar y sostuvo que a menor edad se encuentran mayores niveles de competencias digitales; así mismo a menor edad existe mayor formación en lo académico.

García (2017) en su investigación *Competencias digitales en la docencia* señaló en los resultados que se encontraron a los docentes con 49% de competencias digitales de nivel medio, 45% de nivel moderado y 17% de nivel alto y entre sus conclusiones que hay una inclinación hacia el uso tecnologías digitales que permitan interacción con otros compañeros como una forma ideal para desarrollar trabajos colaborativos; señalando que las herramientas empleadas, además de ser de libre disponibilidad para el usuario contribuyen hacia la realización de una producción académica en equipo.

Ahora bien, Matheus & Suárez-Guerrero (2017) manifestó que en lo que respecta al uso de las TIC en la educación peruana, se debe instalar que, en los últimos 30 años en el Perú, las iniciativas tecnológicas académicas oscilaron entre dos lógicas especiales: impartir tecnología (sistemas informáticos, Internet, equipos de robótica y muchas otras) esperando que esto, por sí solo, genere modificaciones académicas. Y otra que busca articular y transversalizar las TIC a todas las instancias y etapas del dispositivo educativo y que también enfatiza la importancia de los procedimientos de apropiación, uso y sostenibilidad en las escuelas.

En cuanto a las teorías asociadas a la variable habilidades digitales, se definió a través de Ocaña-Fernández, Valenzuela-Fernández, & Morillo-Flores (2020) afirmaron que las tecnologías de hechos y conversación (TIC) representan un pilar

fundamental de la denominada tecnología financiera digital sistema esto es actualmente boyante. Su continua evolución ha generado un buen entorno para nuevas técnicas en lo que respecta a los procedimientos. La universalización de internet ha abierto la llegada de diferentes propuestas: inteligentes o sensibles, virtuales, inalámbricas, cibernéticas o de información; De estas frases, "Smart" ha avanzado y no siempre es ajeno a los esfuerzos académicos.

Gutiérrez, Cabero y Estrada (2017) entienden que las competencias digitales se determinan como el uso de equipos tecnológicos para incrementar obligaciones, resolver incidencias, acceder a las fuentes, buscar, conocer y comparar estadísticas de manera precisa para adquirir conocimiento de contenido y comportarse de forma eficaz en comunidades virtuales. La competencia digital es el uso vital y seguro de la era de la sociedad de datos para laborar, disfrutar e intercambiar verbales basados en competencias simples de TIC: uso de sistemas portátiles para recuperar, comparar, guardar, producir, presentar e intercambiar información, y hablar y participar en colaboraciones redes en Internet (INTEF, 2018).

La competencia digital consiste en el uso pertinente de las herramientas y recursos digitales para la selección, creación, evaluación y socialización de materiales a partir del uso crítico de las tecnologías del aprendizaje y la comunicación. La competencia digital considera el componente tecnológico referido al manejo de los ordenadores, dispositivos móviles y programas y el componente informacional o comunicativa referido a la búsqueda de la información, la comunicación y la colaboración (Pozos Pérez & Tejada Fernández, 2018).

De tal manera que Romero-Rodríguez & Aguaded (2016) manifiesta que el modelo moderno de fabricación de datos, caracterizado por una sociedad ávida de prosperidad, la globalización de sus actividades y comunicaciones, la multiplicidad de sistemas de conexión y el aumento del deseo de estar "vinculados", están desarrollando un caldo de cultivo para una sociedad sobresaturada y distraído en el

que la sobreexposición informativa se constituye como la sangre misma va con el fluir de la civilización.

Es así como Zempoalteca, Barragán, González, & Guzmán (2017) manifestaron que, en la actualidad, la estadística y las tecnologías de conversación (TIC) se han convertido en equipos fundamentales en la práctica académica; Sin embargo, su uso dentro del procedimiento de enseñanza-conocimiento se ha enfocado mejor en digitalizar el pasado histórico educativo, que preserva las metodologías tradicionales frente a aprovechar los entornos colaborativos y las diferentes ventajas que brinda la Web 2.0. Si bien América Latina ya ha sido escenario de un extenso desarrollo hacia la instrucción alterna, aún le quedan bastantes pinturas por hacer, ya que sin embargo existen bajas etapas de efectividad, eficiencia y relevancia, debido a la calidad realizada con el apoyo de las estructuras académicas ahora no cumple completamente con las expectativas esperadas debido a las nuevas necesidades de la sociedad en cuanto a la inclusión de las TIC.

Asimismo, está lejos de establecerse que está lejos el conjunto de conocimientos, competencias, actitudes, talentos, técnicas y enfoque que se pueden requerir cuando las TIC [tecnologías de la información y la comunicación] y los medios digitales se utilizan para realizar funciones; solucionar problemas; hablar; gestionar la información; colaborar; crear y porcentaje de material de contenido; y construir información de manera poderosa, eficiente, apropiada, vital, creativa, autosuficiente, flexible, moral y reflexiva para la pintura, el ocio, la participación, el aprendizaje y la socialización (Ferrari, 2012) . Esta definición ilustra una inclusión completa de varias habilidades y talentos con un significado y alcance general para ser discutidos a un nivel macro del ciudadano promedio que actúa en diversas áreas de la sociedad (Krumsvik, 2012). Por qué la competencia digital de profesores y líderes escolares, por ejemplo, denota un conjunto más complejo de habilidades y competencias en comparación con las competencias digitales necesarias en otras áreas de la sociedad (From, 2017) (Instefjord, 2016) (Kihzoa, 2016). Por lo que la competencia digital se ha utilizado en diferentes áreas para describir las competencias necesarias en una

sociedad del conocimiento digitalizada (Hatlevik y Christophersen, 2013). La competencia digital de los maestros y líderes escolares aparece en sistemas organizacionales complejos y actúa dentro de ricas tradiciones educativas, lo que aumenta la complejidad cuando la competencia se promulga en contextos educativos (Kivunja, 2013); (Lund et al., 2014).

Además, las escuelas, incluido el liderazgo estratégico, deben volverse digitalmente competentes en sus formas de estructurar y organizar recursos e infraestructuras institucionales para facilitar que su personal haga lo mismo (Ottestad, 2008); (Vanderlinde & Van Braak, 2010). Varias observaciones finales apuntan a la necesidad emergente de acciones políticas relacionadas con la competencia digital en todos los niveles del sistema educativo, Wastiau, y otros (2013); Ottestad (2010). Krumsvik (2011), Tømte, Enochsson, Buskqvist, & Kårstein (2015); Tondeur, y otros (2012) argumentaron además que los enfoques, modelos y actividades para optimizar la competencia digital de los maestros y de los estudiantes de profesores a menudo parecen estar mal integrados en la formación del profesorado y que se necesita más investigación. Para hacer frente a estos desafíos, Kihzoza et al. (2016) y Krumsvik (2009, 2012) sugirieron una mayor teorización y operacionalización de la competencia digital por parte de investigadores y profesionales en el currículo de formación docente.

Es importante conceder a las competencias digitales, identificando en ellas instrumentos que pueden contribuir a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en su ámbito profesional y la necesidad de acentuar el esfuerzo en la formación de futuros profesionales de la educación en habilidades tecnológicas básicas, con el fin de que la preparación universitaria sea coherente con la sociedad digital actual (Fernández, Villalba, & Olivencia, 2020).

El enfoque teórico de la conectividad es el conectivismo es una propuesta teórica complementaria a las teorías vigentes en el campo educativo. Gašević et al., (2015); Siemens (2019) afirman que las teorías del aprendizaje reconocidas en los medios académicos, conductismo, cognitivismo y constructivismo, tienen una

orientación común entre ellas, en el sentido que son muy empleadas en el ámbito educativo. Sin embargo, desde la perspectiva actual, el componente tecnológico es un factor gravitante en los diferentes sectores de la sociedad y especialmente en el proceso del aprendizaje. El conectivismo, señala Siemens (2019), es una propuesta teórica que amplía las perspectivas de las corrientes anteriores, con el aporte de otros enfoques, como la teoría del caos y la hipertextualidad. Sobre todo, considera el mencionado autor, que su aplicación se orienta al campo educativo y especialmente al aprendizaje, en la medida que se toman en cuenta factores externos que no pueden ser controlados por los sujetos de la educación; es por ello que el aprendizaje, como conocimiento aplicable, está fuera del individuo, en otras formas de organización de la información. Existen mecanismos de conexión entre diversos objetos de conocimiento, a partir de los cuales se puede elaborar cierto volumen de información relevante que cambian permanentemente nuestra estructura cognitiva, de un estado a otro, incrementando, en el proceso, el desarrollo del conocimiento. La teoría conectivista, destaca asimismo que hay un conjunto de ejes centrales o principios básicos para entender a dicha teoría en relación con el aprendizaje permanente: los objetos tecnológicos y las conexiones continuas. Así mismo, la evolución sinérgica de los campos del conectivismo y el diseño del aprendizaje cobran relevancia al protagonizar el nacimiento de una importante área de investigación en el campo del aprendizaje en contextos modernos de interconectividad (Mangaroska & Giannakos, 2019).

Concepto de competencia digital, La tendencia educativa actual se fundamenta en el enfoque por competencias cuya propuesta central se orienta al desarrollo de capacidades específicas en el estudiante. Al respecto, Lévano-Francia et al (2019) señalan, en general, que las competencias son un conjunto de capacidades que impulsan la activación de los componentes cognoscitivos, procedimentales y actitudinales de los estudiantes, de tal manera que permiten el logro de habilidades para la adquisición y generación de conocimiento.

La alfabetización digital es todo el conjunto de habilidades que se utilizan para descubrir, manipular e interpretar adecuadamente las estadísticas a través del

patrimonio neto, es decir, conocer el entorno de las TIC y reconocer suficientemente su funcionamiento para su correcto uso. Se piensa que las personas con alfabetización digital pueden desenvolverse de manera eficiente dentro del entorno multimedia de Internet, hablar satisfactoriamente sobre estos sistemas y pinturas con mayor éxito gracias al mejor aprovechamiento de las oportunidades de la informática (Montiel, 2017). La alfabetización tecnológica, informática o computacional considera que los conocimientos y talentos son vitales para comprender y utilizar los sistemas informáticos y las aplicaciones informáticas de manera eficiente y eficaz en entornos no públicos (Nawaz & Kundi, 2018).

Asimismo, la alfabetización digital es un conjunto de habilidades técnicas, procedimentales, cognitivas y socioemocionales, vital para permanecer, aprender y trabajar en una sociedad virtual más allá del uso correcto de dispositivos virtuales (Fraser et al., 2013) ;(Yoram, 2012). Las personas con habilidades virtuales pueden desenvolverse de manera eficiente dentro del entorno multimedia, comunicarse satisfactoriamente en esas plataformas y trabajar de manera más correcta gracias al perfecto aprovechamiento de las oportunidades de la informática (Montiel, 2017).

En cuanto a La escala de la variable competencias digitales se propuso de acuerdo con el vistazo a través de Gutiérrez, Cabero y Estrada (2017), montaron la dimensión: a) alfabetización tecnológica en la que los estudiantes muestran asombro creativo, construyen conocimiento y desarrollan productos innovadores métodos el uso de las TIC. B) búsqueda y procesamiento de la verdad en el que los estudiantes universitarios utilizan medios y entornos digitales para hablar y pintar de manera colaborativa, lo que incluye a la distancia, a una persona de recursos útiles que estudia y hace una contribución al dominio de los demás. C) pensamiento crucial, solución de problemas y toma de decisiones en las que los estudiantes universitarios echan un vistazo al equipo digital para ganar, examinar y usar estadísticas. D) Comunicado y colaboración en los que los estudiantes universitarios utilizan competencias esenciales de preguntarse para planificar y realizar investigaciones, gestionar iniciativas, solucionar problemas y tomar decisiones informadas, el uso de equipos y activos

virtuales adecuados. E) ciudadanía virtual en la que los estudiantes universitarios comprenden los problemas, culturales y sociales asociados con las TIC y el entrenamiento y comportamientos morales. F) creatividad e innovación en las que los estudiantes universitarios muestran un buen conocimiento de los principios, sistemas y funcionamiento de las TIC.

En cuanto al conocimiento organizacional de la variable, es la forma en que las entidades recolectan, construyen e intercambian conocimiento. Su desarrollo implica el cumplimiento de 3 situaciones para que surja: un estilo de vida que permite reconocer, un método de educación y el cambio de hechos para que se transforme en aprendizaje (López et al., 2012).

Vera et al., (2011) afirmaron que el estudio organizacional es la técnica del carácter alterno y el asombro y el movimiento compartidos, que se ve afectado y alojado dentro de las instituciones de la organización. Cuando el conocimiento individual y organizacional está institucionalizado, el conocimiento organizacional ocurre y el know-how se almacena en repositorios no humanos que incluyen ejercicios, estructuras, sistemas, tradiciones y técnicas.

Pun y Nathai- Balkissoon (2011) manifestaron que la transferencia de conocimiento conceptual, la adquisición y creación de conocimiento y los modelos de aprendizaje subyacen a gran parte del trabajo que se está haciendo en el campo. Algunos estudios han hecho un llamado a la integración de sistemas y a la efectividad organizacional. Los enfoques de sistemas, la cultura y los conceptos de LO y CO/CE se encuentran entre los factores más citados para el desarrollo de un modelo holístico.

Así mismo, Basten y Haamann (2018) las organizaciones aprenden independientemente de si aplican enfoques de aprendizaje sistemático. Sin embargo, esto no implica que los enfoques conduzcan a una alta efectividad de los procesos organizacionales. Los procesos de aprendizaje inadecuados pueden tener implicaciones engañosas. Por lo tanto, las organizaciones dependen de los enfoques

sistemáticos para obtener la capacidad de aprendizaje sistemático. Tales enfoques se pueden encontrar en la disciplina del aprendizaje organizacional (AO).

Dimensión cultura de aprendizaje, de acuerdo con López, et al. (2012), se refiere a una subcultura favorable a la forma de alternar y el uso de la obtención de conocimientos anteriores para generar nuevos conocimientos adquiridos.

Conde et al., (2014) describieron que la cultura del aprendizaje es la forma de vida de adquirir conocimiento de se conoce como la atención colectiva que se expresa dentro de la máquina de significados compartidos a través de los contribuyentes de la corporación que los identifica y diferencia de los demás. La subcultura de conocimiento organizacional se caracteriza porque cada corporación desarrolla supuestos, conocimientos y normativas que permiten compartir el entendimiento, como una oportunidad de desarrollo, desarrollando una experiencia de pertenencia, facilitando la aclimatación de los colaboradores, permitiendo e inspirando la difusión de conocimiento tácito, expreso y digital.

Dimensión de claridad estratégica, consistente con López, et al. (2012), Se refiere a la claridad de la organización sobre su misión e imaginativa y profética, y cómo las pinturas de cada uno contribuyen al éxito de la dedicación de la agencia. Para Conde et al., (2014), la claridad estratégica se refiere a la capacidad gerencial para formular un enfoque agresivo, articularlo con la estructura y forma de existencia de la empresa empresarial, hablarlo con todos los individuos de la empresa empresarial y crear condiciones para que ella pueda correr.

Con respecto al tamaño de la institución de la que se adquiere conocimiento, de acuerdo con Berson, et al. (2006) establecido en López, et al. (2012), corresponde a un grado de dominio colectivo que ocurre dentro de la educación de las organizaciones trabajadoras. Es dentro de la formación de grupos o parejas de pinturas donde se difunde y distribuye la información durante el emprendimiento empresarial, y por lo tanto muestra altos grados de estudio organizacional.

En cuanto a la dimensión Aprendizaje grupal, según Berson, et al. (2006) citados en López, et al. (2012), corresponde a un nivel de aprendizaje colectivo que se da en la conformación de grupos de trabajo. Es en la conformación de equipos o duplas de trabajo que el conocimiento se disemina y distribuye por la organización, y por ello refleja altos niveles de aprendizaje organizacional.

### III. Metodología

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el tipo de investigación sustantiva, en el sentido propuesto por Sánchez y Reyes (2015) al señalar que se busca dar respuesta a problemas teóricos, sustantivos o específicos, recurriendo a describir, explicar o predecir la realidad. Señala el mencionado autor que la investigación sustantiva está en relación con la investigación pura o básica pues ambas se encaminan hacia el hallazgo de la verdad; asimismo, señala que la investigación sustantiva presenta dos niveles: descriptivo y explicativo. Además, se utilizó el nivel explicativo, llamada también de explicación de hipótesis causales, porque se busca señalar la relación causal entre las variables del problema de investigación.

Se utilizó el diseño no experimental, transversal, correlacional-causal. Según Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental se caracteriza porque no se recurre a la manipulación intencional de las variables independientes y dependientes con el propósito de establecer una relación de causalidad entre ellas. La operación no experimental consiste en observar o medir fenómenos y variables, analizar los hechos tal como se dan en su contexto natural. El diseño no experimental de tipo transversal, llamado también transaccional, se caracteriza porque se describen variables en una población o muestra representativa, evaluando los hechos en función de una situación concreta y un tiempo determinado. Además, el diseño no experimental de tipo transversal puede ser correlacional-causal cuando se establecen relaciones entre variables en función de un nexo de causalidad.

*Figura 1: Diseño de investigación*

M1\_\_\_\_\_O1

M2\_\_\_\_\_O2

Dónde:

M = Muestra

O1= Observación o medición de las competencias digitales

O2= Observación o medición de aprendizaje organizacional

r = relación

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual de las variables**

##### **Variable 1: Competencias digitales**

Las competencias digitales se definen como el uso de herramientas tecnológicas para desarrollar tareas, solucionar problemas, acceder a los recursos, explorar, identificar y evaluar información de manera adecuada para el aprendizaje de contenidos y comportarse correctamente en las comunidades virtuales (Gutiérrez, Cabero y Estrada, 2017).

##### **Variable 2: Aprendizaje organizacional**

López et al., (2012) es la forma en que las entidades recolectan, construyen e intercambian conocimiento. Su desarrollo implica el cumplimiento de 3 situaciones para que surja: un estilo de vida que permite reconocer, un método de educación y el cambio de hechos para que se transforme en aprendizaje.

#### **Definición operacional de las variables**

##### **Competencias digitales**

Es el conjunto de estrategias y procedimientos que se utilizan para medir la variable competencias digitales con sus dimensiones, con el instrumento de un cuestionario de escala politómica.

##### **Aprendizaje organizacional**

Es el conjunto de estrategias y procedimientos que se utilizan para medir la variable aprendizaje organizacional, mediante un instrumento de escala de Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El hecho de tener una población para realizar el trabajo investigativo, como lo señalan Sánchez et. al (2015), es importante porque permite conocer claramente el grupo de estudio y las características comunes de sus integrantes; la constitución de un grupo de interés permite al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a la hipótesis que se ha planteado (p. 102). En esta investigación la población está constituida por los 80 docentes.

**Unidad de análisis:** Docentes de institución educativa pública.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó el cuestionario. Respecto a la técnica de la encuesta Sánchez et al (2018) consideran que es necesaria en la investigación porque permite obtener información relevante de manera empírica y objetiva, para lo cual se pueden utilizar diversos instrumentos, siendo uno de ellos el cuestionario; este contiene las preguntas según las variables y dimensiones de la investigación.

#### **Descripción de instrumentos**

Los instrumentos se caracterizan porque permiten obtener información fidedigna de los encuestados en función de las variables y dimensiones del trabajo de investigación (Hernández, et. al. 2014). El instrumento que se utilizó el cuestionario; uno para cada variable de investigación: competencia digital, aprendizaje autónomo y cultura investigativa. Se tendrán en cuenta las dimensiones de cada competencia, los indicadores correspondientes, el número de ítems y la escala valorativa correspondiente. Así mismo, se tendrán en cuenta los aspectos formales en cada instrumento: el título, la presentación, las indicaciones, las preguntas y la despedida.

Las fichas técnicas de las variables de investigación son las siguientes:

Ficha técnica de la variable competencia digital.

Nombre del instrumento: Cuestionario de competencia digital.

Autores: Juan Jesús Gutiérrez Castillo, Julio Cabero Almenara y Ligia Isabel Estrada Vidal.

Año: 2017

Objetivo: Evaluar la competencia digital de docentes

Aplicación: Individual.

Ítems: 44

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

**Tabla 1: Baremos de la variable competencia digital**

Variable	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Niveles
(162-220)	( 48-65)	(23-30)	(15-20)	(34-45)	(23-30)	(23-30)	Eficaz
(103 -161)	(31-47)	(15-22)	(10-14)	(22-33)	(15-22)	(15-22)	Moderado
(44 -102)	(13-30)	(6-14)	(4-9)	(9-21)	(6-14)	(6-14)	Ineficaz

Ficha técnica de la variable aprendizaje organizacional.

Nombre del instrumento: Cuestionario de aprendizaje organizacional

Autor: López, V., Ahumada, L., Olivares, R., y González, Á. (2012).

Objetivo: Evaluar el aprendizaje organizacional

Ítems: 36

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

**Tabla 2: Baremos de la variable aprendizaje organizacional**

Variable	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Niveles
66-90	27-35	19-25	23-30	Alto
42-65	16-26	12-18	14-22	Medio
18-41	7-15	5-11	6-13	Bajo

### **Validación**

Los cuestionarios se validarán mediante juicio de expertos, considerándose siete expertos con grado de doctor en educación y afines al área de la investigación. Establecer la validez del instrumento es un requisito que permite comprender si efectivamente se cumplirá con el objetivo de medir lo que realmente se ha propuesto el investigador. Para desarrollar el proceso de validación se recurre a expertos en el tema quienes evalúan el grado de adecuación de los ítems a las variables, dimensiones e indicadores (Sánchez et. al, 2015).

**Tabla 3: Validadores de los instrumentos**

Validadores	Resultado
Dra. Palacios Garay, Jessica Paola	Aplicable
Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta	Aplicable
Mtro. Dávila Carranza Jhonny Martín	Aplicable

### **Confiabilidad de instrumentos**

Se aplicó un procedimiento estadístico para evaluar la confiabilidad de los instrumentos que son de naturaleza politómica, por lo cual se obtiene la confiabilidad

utilizando el alfa de Cronbach. Determinar esta confiabilidad también es un requisito del proceso investigativo, puesto que como lo indican Sánchez et. al (2018) permite obtener la consistencia lógica del instrumento en función de los ítems y variables del instrumento.

**Tabla 4: Confiabilidad de la variable competencias digitales**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.970	44

La confiabilidad de la variable competencias digitales tiene un puntaje de 0.970; interpretándose como alta confiabilidad.

**Tabla 5: Confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional.**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	18

La confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional tiene un puntaje de 0.925; interpretándose como alta confiabilidad.

### 3.5 Procedimientos

Se aplicará la regresión logística ordinal a partir de los datos obtenidos en los cuestionarios según las variables y sus dimensiones. Será fundamental el procesamiento de variables, tanto independiente como dependiente, porque siendo una investigación explicativa -causal el análisis de los datos por regresión ordinal permitirá obtener los resultados de la investigación. El procesamiento y análisis de datos por regresión logística ordinal se realizó con el uso del software SPSS.

### 3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos de las variables se ha utilizado el paquete estadístico SPSS versión 25. Asimismo, se utilizará Excel para realizar los gráficos,

después de aplicar los instrumentos procederemos para obtener información, organizarla, y así tener nuestra base de datos que nos permitirá presentar los resultados el cual nos permitió realizar el análisis estadístico descriptivo generando tablas de frecuencias y porcentajes de cada una de las preguntas.

El cuestionario fue realizado mediante una serie de preguntas, aplicando ambas variables tanto dependiente como independiente, durante un plazo estimado en las instituciones educativas del distrito de Ventanilla. Para la evaluación de los resultados se utilizó R Nagelkerke que nos permite comparar las variables para los casos del presente estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta los aspectos normativos establecidos acerca de los principios éticos y lineamientos de la actividad investigativa (III), la conducta idónea del investigador (IV) y aspectos referidos a derechos de autor y propiedad intelectual (V). Además, se contemplarán los criterios de la séptima edición de las normas APA (2019) respecto al plagio y autoplagio, los sesgos del investigador, las citas y las referencias.

Así mismo, se aplicará el consentimiento informado en relación con los estudiantes universitarios de la población del estudio, quienes tendrán conocimiento de la naturaleza confidencial y anónima de los cuestionarios.

## IV. Resultados

### 4.1. Contrastación de hipótesis

#### Comprobación de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La competencia digital no incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla 2020

H<sub>a</sub>: La competencia digital incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020

**Tabla 6: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia.**

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	130,608			
Final	90,675	39,933	11	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=39,933$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que la competencia digital incide en el aprendizaje organizacional.

**Tabla 7: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia.**

<b>Bondad de ajuste</b>			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	98,256	59	,001
Desviación	80,808	59	,031

Función de enlace: Logit.

Se observa que la desviación ( $\chi^2 = 80,808$ ) muestran un  $p<0,05$ ; por tanto, se puede expresar que el modelo de regresión donde se considera que la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia, siendo válido y aceptable.

**Tabla 8: Pseudo R<sup>2</sup> del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia.**

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,393
Nagelkerke	,469
McFadden	<u>,275</u>

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,469), indica que el modelo propuesto explica el 46.9% de la variable dependiente.

**Tabla 9: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional.**

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ap_Org = 1]	-2,837	1,049	7,307	1	,007	-4,893	-,780
	[Ap_Org = 2]	1,047	,921	1,293	1	,255	-,757	2,852
Ubicación	[Alf_tec=1]	-2,709	1,304	4,312	1	,038	-5,265	-,152
	[Alf_tec=2]	,035	1,095	,001	1	,974	-2,111	2,181
	[Alf_tec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Bus_Trat=1]	-1,473	,835	3,115	1	,078	-3,110	,163
	[Bus_Trat=2]	,972	,814	1,425	1	,233	-,624	2,567
	[Bus_Trat=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=1]	1,628	1,003	2,635	1	,105	-,337	3,593
	[Pens_cri=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Com_col=1]	1,613	1,911	,712	1	,399	-2,133	5,359
	[Com_col=2]	,797	1,787	,199	1	,655	-2,706	4,301
	[Com_col=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Ciu_dig=1]	-1,915	1,259	2,316	1	,128	-4,382	,551	
[Ciu_dig=2]	-,361	1,082	,111	1	,739	-2,482	1,760	
[Ciu_dig=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	
[Crea_Inn=1]	-2,187	2,255	,941	1	,332	-6,607	2,233	
[Crea_Inn=2]	-1,322	2,139	,382	1	,537	-5,515	2,871	
[Crea_Inn=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

**Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.**

La tabla indica que la alfabetización tecnológica (Wald=4,312,  $p=0,000<0,05$ ) predice mejor el aprendizaje organizacional.

### Comprobación de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La competencia digital no incide en la Cultura de aprendizaje docente en tiempo de pandemia de Ventanilla, 2020.

H<sub>a</sub>: La competencia digital incide en la Cultura de aprendizaje docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020.

**Tabla 10: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente en tiempo de pandemia.**

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	130,608			
Final	89,500	41,109	11	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $x^2=41,109$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que la competencia digital incide en la cultura de aprendizaje.

**Tabla 11: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente**

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	115,639	59	,000
Desviación	79,633	59	,038

Función de enlace: Logit.

Se observa que la desviación ( $x^2 = 79,633$ ) muestran un  $p<0,05$ ; por tanto, se puede expresar que el modelo de regresión donde se considera que la competencia digital en la cultura del aprendizaje docente en tiempo de pandemia, es válido y aceptable.

**Tabla 12: Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente**

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell ,402  
 Nagelkerke ,480  
 McFadden ,283  
 Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,480), indica que el modelo propuesto explica el 48% de la variable dependiente (la cultura de aprendizaje).

**Tabla 13: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente.**

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cul_ap = 1]	-2,318	1,044	4,924	1	,026	-4,365	-,270
	[Cul_ap = 2]	1,557	,965	2,601	1	,107	-,335	3,449
Ubicación	[Alf_tec=1]	-2,609	1,318	3,916	1	,048	-5,192	-,025
	[Alf_tec=2]	,170	1,104	,024	1	,878	-1,993	2,333
	[Alf_tec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Bus_Trat=1]	-,938	,865	1,176	1	,278	-2,634	,757
	[Bus_Trat=2]	1,201	,858	1,960	1	,162	-,480	2,882
	[Bus_Trat=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=1]	1,404	1,031	1,855	1	,173	-,616	3,424
	[Pens_cri=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Com_col=1]	1,915	1,917	,997	1	,318	-1,843	5,673
	[Com_col=2]	,910	1,784	,260	1	,610	-2,586	4,405
	[Com_col=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Ciu_dig=1]	-1,241	1,250	,985	1	,321	-3,691	1,209
	[Ciu_dig=2]	,589	1,098	,288	1	,592	-1,563	2,741
	[Ciu_dig=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Crea_Inn=1]	-3,133	2,267	1,909	1	,167	-7,577	1,311	
[Crea_Inn=2]	-1,988	2,146	,858	1	,354	-6,193	2,218	
[Crea_Inn=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que la alfabetización tecnológica (Wald=3,916) predice mejor la cultura de aprendizaje.

### Comprobación de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La competencia digital no incide en la Claridad estratégica docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020

H<sub>1</sub>: La competencia digital incide en la Claridad estratégica docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020

**Tabla 14: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente.**

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	141,665			
Final	86,972	54,693	11	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico siendo significativo ( $\chi^2=54,693$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que la competencia tecnológica incide en la claridad estratégica.

**Tabla 15: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente**

<b>Bondad de ajuste</b>			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	154,460	59	,000
Desviación	79,229	59	,041

Función de enlace: Logit.

Se observa que la Desviación ( $\chi^2 = 79,229$ ) muestran un  $p<0,05$ ; por tanto, se puede expresar que el modelo de regresión donde se considera que la competencia digital en la claridad estratégica del docente en tiempo de pandemia, siendo válido y aceptable.

**Tabla 16: Pseudo R<sup>2</sup> del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente**

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,495
Nagelkerke	,583
McFadden	,361

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R<sup>2</sup> de Nagelkerke (0,583), indica que el modelo propuesto explica el 58.3% de la variable dependiente claridad estratégica.

**Tabla 17: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente.**

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Clari_estra = 1]	-3,088	1,050	8,655	1	,003	-5,145	-1,031
	[Clari_estra = 2]	,898	,912	,969	1	,325	-,890	2,687
Ubicación	[Alf_tec=1]	-1,840	1,284	2,055	1	,152	-4,357	,676
	[Alf_tec=2]	-,293	1,091	,072	1	,788	-2,431	1,845
	[Alf_tec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Bus_Trat=1]	-3,178	,914	12,080	1	,001	-4,969	-1,386
	[Bus_Trat=2]	,426	,782	,297	1	,586	-1,107	1,960
	[Bus_Trat=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=1]	-,582	,959	,368	1	,544	-2,463	1,299
	[Pens_cri=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Com_col=1]	2,454	1,920	1,634	1	,201	-1,309	6,216
	[Com_col=2]	1,579	1,792	,776	1	,378	-1,934	5,091
	[Com_col=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Ciu_dig=1]	-,481	1,170	,169	1	,681	-2,775	1,812
	[Ciu_dig=2]	,033	1,060	,001	1	,975	-2,044	2,111
	[Ciu_dig=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Crea_Inn=1]	-2,393	2,247	1,134	1	,287	-6,798	2,011	
[Crea_Inn=2]	-1,765	2,131	,686	1	,408	-5,942	2,412	
[Crea_Inn=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indicó que la búsqueda y tratamiento de la información (Wald=12,080;  $p=0,000 < 0,05$ ) predice mejor la claridad estratégica.

### Comprobación de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: La competencia digital no incide en el Aprendizaje grupal docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020

H<sub>a</sub>: La competencia digital incide en el Aprendizaje grupal docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020

**Tabla 18: Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente.**

<b>Información de ajuste de los modelos</b>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	134,011			
Final	101,910	32,101	11	,001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señaló que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=32,101$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que la competencia digital incide en el aprendizaje grupal.

**Tabla 19: Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente.**

<b>Bondad de ajuste</b>			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	114,585	59	,000
Desviación	94,305	59	,002

Función de enlace: Logit.

Se observa que la Desviación ( $\chi^2 = 94,305$ ) muestran un  $p<0,05$ ; por tanto, se puede expresar que el modelo de regresión donde se considera que la competencia digital en el aprendizaje grupal docente en tiempo de pandemia, es válido y aceptable.

**Tabla 20: Pseudo  $R^2$  del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente**

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,331
Nagelkerke	,389
McFadden	,212

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo –  $R^2$  de Nagelkerke (0,389), indica que el modelo propuesto explica el 38.9% de la variable dependiente (aprendizaje grupal).

**Tabla 21: Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de la competencia digital en el Aprendizaje grupal docente.**

## Estimaciones de parámetro

		Intervalo de confianza al 95%						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ap_gru = 1]	-1,803	,958	3,543	1	,060	-3,681	,074
	[Ap_gru = 2]	1,841	,946	3,786	1	,052	-,013	3,696
Ubicación	[Alf_tec=1]	-1,755	1,211	2,101	1	,147	-4,128	,618
	[Alf_tec=2]	1,323	1,051	1,584	1	,208	-,737	3,383
	[Alf_tec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Bus_Trat=1]	-2,708	,839	10,409	1	,001	-4,353	-1,063
	[Bus_Trat=2]	-,767	,791	,939	1	,332	-2,317	,784
	[Bus_Trat=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=1]	2,457	,952	6,657	1	,010	,590	4,323
	[Pens_cri=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pens_cri=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Com_col=1]	1,963	1,809	1,177	1	,278	-1,583	5,509
	[Com_col=2]	1,979	1,677	1,393	1	,238	-1,307	5,265
	[Com_col=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Ciu_dig=1]	-,098	1,178	,007	1	,934	-2,407	2,211
	[Ciu_dig=2]	,629	1,062	,351	1	,553	-1,451	2,710
	[Ciu_dig=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Crea_Inn=1]	-2,684	2,148	1,561	1	,212	-6,894	1,526	
[Crea_Inn=2]	-1,915	2,031	,889	1	,346	-5,896	2,066	
[Crea_Inn=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla indica que la búsqueda de la información (Wald=10,409) predice mejor el aprendizaje grupal.

## V. Discusión

En cuanto a la hipótesis general, se halló que la competencia digital incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia de Ventanilla, 2020, debido a desviación ( $\chi^2 = 80,808$ ) muestran un  $p < 0,05$  y R cuadrado de Nagelkerke (0,469), indica que el modelo propuesto explica el 46.9% de la variable dependiente. Así mismo, indicó que la alfabetización tecnológica (Wald=4,312,  $p=0,000 < 0,05$ ) predice mejor el aprendizaje organizacional.

La competencia digital representa el desarrollo de una sociedad de hechos y al respecto Gisbert et al (2016) en los últimos años, una parte de los estudios en Tecnología Educativa se ha centrado en el análisis del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas quieren mantener existen dentro de la Sociedad de la Información. Asimismo, son numerosos los argumentos que se pueden plantear habitualmente para justificar la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la escolarización, desde la mejora vital de las capacidades virtuales de los estudiantes universitarios para ser útiles y convivir dentro de la Sociedad de la Experiencia, hasta la capacidad ventajas que plantean los asociados al maestro y al conocimiento de las técnicas. Se indica la formación imprescindible para el uso de estas herramientas, tanto para instructores animados como para futuros instructores (Esteve-Mon et al., 2016). La herramienta es importante tanto para los profesores como para los alumnos, ya que es la plataforma en la cual se mide el desempeño de ambos y es una vía de comunicación y aprendizaje. Los resultados que se obtuvo de esta investigación fue que la institución redujo en un 48% los gastos frente a una clase presencial (Muro et al., 2016).

Los bajos niveles encontrados en competencia digital, el 37.5% tuvo nivel ineficaz, el 51,2% en un nivel regular y 11.3% en un nivel eficaz de competencias digitales y al respecto, Pinto-Santos et al. (2020) encontró que las modificaciones que se han generado dentro de las numerosas situaciones de la era virtual, por la irrupción

de las TIC en la vida de las personas, también han propiciado modificaciones dentro de los métodos de enseñanza y conocimiento, y dentro de los roles que deben ampliar el instructor. En otras palabras, el ejercicio experto del docente debe adaptarse a los deseos de una sociedad permeada por el mundo virtual, donde los hechos y las tecnologías de la comunicación (TIC) son parte del día a día del personaje.

Sin embargo, Ramos (2020) concluyó que los estudiantes de una universidad pública de la ciudad de Lima poseen un nivel medio de competencias digitales. Estos resultados demuestran que los estudiantes están en proceso de adquisición de competencias digitales. Los resultados demostraron que no hay relación significativa directa entre el uso de las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento con las Competencias Digitales. Debido a factores y contexto diferente al de la presente investigación en cuanto a Lozano (2017) investigó sobre las competencias digitales y el método fue hipotético deductivo, nivel básico, tipo básica y diseño correlacional y entre las conclusiones afirmó que existe una relación directa y significativa entre las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y las competencias digitales de los estudiantes de un instituto Educación Superior Tecnológico Público de la región Callao. Coincidiendo con Gutiérrez, Cabero y Estrada (2017) afirman que las competencias digitales se definen como el uso de equipos tecnológicos para ampliar funciones, resolver problemas, acceder a recursos, buscar, conocer y evaluar hechos de manera adecuada para dominar el contenido y comportarse correctamente en comunidades virtuales. La competencia digital es el uso importante y seguro de la tecnología de la sociedad estadística para el trabajo.

En cuanto al aprendizaje organizacional, presenta un 45% de nivel bajo, el 47,5% presenta un nivel medio y el 7,5% presenta un nivel alto de aprendizaje organizacional y Apolinario (2020) concluye que la gestión por procesos incide en el aprendizaje organizacional; debido a la razón de verosimilitud, que la versión logística sea masiva ( $p < 0.05$ ); se adapta muy bien a la información (Desviación con  $p$

<zero.05); y explica el 46,9% de la variable establecida (dominio organizacional). Rincón (2017) concluyó que busca generar métodos facilitadores de conocimiento organizacional a través de prácticas dinámicas que buscan capital humano, organizacional y relacional, que actúen de manera sinérgica para la empresa inteligente. Del mismo modo, está lejos el proceso mediante el cual las entidades recopilan, construyen y cambian conocimientos. Su desarrollo implica el éxito de tres condiciones para que surja: una subcultura que posibilite el aprendizaje, un proceso educativo y la transferencia de estadísticas para que se convierta en saber hacer (López, Ahumada, Olivares y González, 2012).

Es evidente que la trascendencia que los estudiantes otorgan a las habilidades virtuales, identificando en ellas artilugios que puedan contribuir a potenciar las estrategias de aprendizaje en su materia profesional y la necesidad de enfatizar el esfuerzo dentro de la formación de especialistas en educación del destino en habilidades tecnológicas básicas. , para que el maestro universitario sea estable con la última sociedad virtual (Fernández, Villalba, & Olivencia, 2020). Asimismo, Matheus et al., (2017) plantearon que en relación al uso de las TIC en la educación peruana se debe montar que, dentro de los últimos 30 años en el Perú, los proyectos de la era educativa oscilaron entre dos lógicas distintivas: brindar tecnología (computadoras, Internet, sistema de robótica y muchos otros) con la esperanza de que, al usarse a sí mismo, genere cambios en la instrucción. Y otra que busca articular e transversalizar las TIC a todos los tiempos y grados del sistema educativo y que también enfatiza la trascendencia de las tácticas de apropiación, uso y sostenibilidad en las escuelas.

Una realidad importante es que los hombres alcanzan talentos virtuales superiores para la dimensión de elaboración de planes, organización y gestión de áreas y fuentes tecnológicas. También para esta dimensión la proporción de estudiantes de la carrera de Educación Primaria con un desarrollo de competencias digitales básicas es significativamente superior al del resto de estudiantes (Silva et al. 2019). La mayoría de la investigación se centra en la competencia específica que necesitan los profesores y, por lo tanto, tiende a descuidar la influencia de condiciones

contextuales más amplias en el entorno escolar más amplio. Los investigadores se involucren en el desarrollo de nuevos enfoques que puedan mejorar la competencia digital en contextos educativos. Se puede concluir que la competencia digital podría no beneficiarse de ser considerada como un fenómeno aislado a nivel de actores individuales. Más bien, puede considerarse como una tarea organizativa, influenciada e impulsada por varios factores contextuales integrados dentro y a través de una organización escolar más amplia (Pettersson, 2017).

En cuanto a la hipótesis específica 1 se halló que la competencia digital incide en la Cultura de aprendizaje docente en tiempo de pandemia de Ventanilla, 2020, Debido a la razón de probabilidad, muestra que la versión logística es grande ( $\chi^2 =$  cuarenta y uno.109;  $p < \text{cero}.05$ ); la desviación ( $\chi^2 = 79.633$ ) muestra  $p < 0.05$  y la R de Nagelkerke al cuadrado (cero.480), sugiere que el modelo propuesto explica el cuarenta y ocho% de la variable estructurada (conociendo la subcultura). Asimismo, sugiere que la alfabetización tecnológica (Wald = 3.916) predice más alto el estilo de vida dominante. Tradición de aprendizaje, de acuerdo con López, et al. (2012), se refiere a una subcultura favorable al sistema comercial y al uso de aprendizajes previos para generar nuevos aprendizajes. Asimismo, Conde, Correa y Delgado (2014) definieron que la cultura del aprendizaje se conoce como la conciencia colectiva que esta se expresa dentro del dispositivo de significados compartidos mediante el uso de los participantes de la empresa que los identifica y diferencia de los demás. La subcultura del conocimiento organizacional se caracteriza porque cada emprendimiento desarrolla supuestos, conocimientos y reglas que permiten compartir el saber hacer, como posibilidad de mejora, creando un sentimiento de pertenencia, facilitando la aclimatación de los empleados, permitiendo y fomentando la difusión del conocimiento tácito, específico y virtual.

En cuanto a la especulación específica 2, se modificó para observar que la competencia digital afecta la claridad del docente estratégico en instancias de la pandemia de Ventanilla, 2020; asimismo, la razón de azar muestra que el modelo

logístico es de tamaño considerable ( $\chi^2 =$  cincuenta y cuatro.693;  $p < 0.05$ ); La desviación ( $\chi^2 =$  setenta y nueve.229) muestra  $p < 0.05$  y la R de Nagelkerke al cuadrado (0.583), indica que la versión propuesta explica el 58.3% de la variable basada (claridad estratégica) e indica que la búsqueda y tratamiento de las estadísticas (Wald = 12.080;  $p = 0.000 < 0.05$ ) más alto predice claridad estratégica.

Con respecto a la especulación particular 3, se encontró que la competencia virtual influye en el conocimiento de la institución formadora en casos de la pandemia de Ventanilla, 2020; la razón de probabilidad indica que la versión logística es excelente ( $\chi^2 = 32$ , ciento uno;  $p < 0.05$ ); La desviación ( $\chi^2 = 94.305$ ) muestra una  $p < 0.05$ ; El R cuadrado de Nagelkerke (0.389) sugiere que el modelo propuesto explica el 38% de la variable basada (dominio de grupo) e indicó que la búsqueda de registros (Wald = 10,409) predice mejor el dominio de la organización. Coincidiendo con Guizado et al., (2019) investigaron la competencia virtual y el perfeccionamiento experto de las instituciones educativas básicas, se concluye que puede existir una correlación entre las competencias virtuales del docente y el perfeccionamiento experto decidido a través del Chi rectangular  $\chi^2 = 18.499$  con un grado de 1 libertad y el precio de importancia estadística de  $p = 0,00$  en una etapa de autoconfianza del noventa y cinco%. Y también se adquiere que el 24% del desarrollo experto se define a través de las competencias digitales de los docentes y el 76% se debe a diferentes elementos.

Coincidiendo con García (2017) en su investigación Competencias digitales en la docencia señaló entre sus conclusiones que hay una inclinación hacia el uso tecnologías digitales que permitan interacción con otros compañeros como una forma ideal para desarrollar trabajos colaborativos; señalando que las herramientas empleadas, además de ser de libre disponibilidad para el usuario contribuyen hacia la realización de una producción académica en equipo.

Coincidiendo con la definición de López, et al. (2012), corresponde a una etapa de dominio colectivo que se da dentro de la formación de las organizaciones laborales. Es en la formación de grupos o pares de labores donde el conocimiento se difunde y desembolsa durante la duración de la empresa y, en consecuencia, refleja niveles excesivos de aprendizaje organizacional.

## **VI. Conclusiones**

### **Primera**

La competencia digital incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020, debido a desviación ( $\chi^2 = 80,808$ ) muestran un  $p < 0,05$  y R cuadrado de Nagelkerke (0,469), indica que el modelo propuesto explica el 46.9% de la variable dependiente. Así mismo, indicó que la alfabetización tecnológica ( $Wald=4,312$ ,  $p=0,000 < 0,05$ ) predice mejor el aprendizaje organizacional.

### **Segunda**

La competencia digital incide en la Cultura de aprendizaje docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020, debido a la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=41,109$ ;  $p < 0,05$ ); la desviación ( $\chi^2 = 79,633$ ) muestran un  $p < 0,05$  y R cuadrado de Nagelkerke (0,480), indica que el modelo propuesto explica el 48% de la variable dependiente (la cultura de aprendizaje).

### **Tercera**

La competencia digital incide en la Claridad estratégica docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020; así mismo la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=54,693$ ;  $p < 0,05$ ); la Desviación ( $\chi^2 = 79,229$ ) muestran un  $p < 0,05$  y R cuadrado de Nagelkerke (0,583), indica que el modelo propuesto explica el 58.3% de la variable dependiente (claridad estratégica) e indica que la búsqueda y tratamiento de la información ( $Wald=12,080$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ) predice mejor la claridad estratégica.

### **Cuarta**

La competencia digital incide en el Aprendizaje grupal docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020; la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=32,101$ ;  $p < 0,05$ ); la Desviación ( $\chi^2 = 94,305$ ) muestran un  $p < 0,05$ ; R cuadrado de Nagelkerke (0,389), indica que el modelo propuesto explica el 38.9% de la variable dependiente (aprendizaje grupal) e indicó que la búsqueda de la información ( $Wald=10,409$ ) predice mejor el aprendizaje grupal.

## **VII. Recomendaciones**

### **Primera**

Se recomienda a los Directivos del Distrito de Ventanilla organizar capacitaciones de competencias digitales y se desarrollen temas de búsqueda y tratamiento de la información, alfabetización tecnológica, pensamiento crítico, solución de problemas y toma de decisiones, comunicación y colaboración, Ciudadanía digital y creatividad e innovación; debido a los bajos niveles encontrados en el presente estudio y la incidencia que tiene en el aprendizaje organizacional.

### **Segunda**

Se recomienda a los Directivos del Distrito de Ventanilla desarrollar una cultura de aprendizaje digital con el uso de las tecnologías, de la modernidad que existe hoy en día, el uso del smartphone para lograr un aprendizaje que nos permitan aprender otras maneras de la comunicación, utilizando estos medios alcanzados.

### **Tercera**

Se recomienda a los Directivos del Distrito de Ventanilla socializar través de diferentes medios, de plataforma para que ellos se involucren, interioricen y se identifiquen con su institución para que los objetivos estratégicos con la comunidad educativa, se lleven a cabo, esto permitirá claridad estratégica.

### **Cuarta**

Se recomienda a los Directivos del Distrito de Ventanilla, desarrollar estrategias de aprendizaje grupal, para permitir el aprendizaje colectivo con trabajo en equipo en función de la mejora continua de enriquecer los aprendizajes.

## Referencias

- Cardona, Y. A., Correa, Z. C., & Hurtado, C. D. (2014). Condiciones facilitadoras para el desarrollo del aprendizaje organizacional en los grupos de investigación de una universidad pública. *Revista de Ciencias Estratégicas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151332653008>
- Esteve-Mon, F. M., Gisbert-Cervera, M., & Lázaro-Cantabrana, j. L. (2016). La competencia digital de los futuros docentes ¿Cómo se ven los actuales estudiantes de educación? *Revista perspectiva educacional*, 55(2), 38-54. doi:10.4151/07189729-Vol.55-Iss.2-Art.412
- Fernández, M. J., Villalba, M. J., & Olivencia, J. J. (2020). Competencias digitales en el proceso formativo de futuros profesionales de la educación. España: *Revista d'Innovació Docent Universitària*. Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/article/download/RIDU2020.12.3/30795>
- Ferrari, A. (2012). Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks. JRC Technical Reports. Obtenido de <https://ifap.ru/library/book522.pdf>
- Fraser, J., Atkins, L., & Hall, R. (2013). DigiLit Leicester Supporting teachers, promoting digital literacy, transforming learning. Leicester City Council. Obtenido de <http://lucyjca.co.uk/wp-content/uploads/2016/10/digilit-leicester-report-130625-final.pdf>
- From, J. (2017). Pedagogical Digital Competence—Between Values, Knowledge and Skills. Canadian Center of Science and Education. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1140642.pdf>
- Gisbert, C. M., González, M. J., & Esteve, M. F. (2016). Students' and teachers' digital competence: an overview on research status. *Revista Interuniversitaria de investigación en tecnología Educativa (RIITE)*, 74-83. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/riite/2016/257631>
- Guizado, O. F., Menacho, V. I., & Salvatierra, M. A. (2019). Digital competence and professional development of teachers from two institutions of regular basic education of Los Olivos district, Lima Perú. *Revista Hamutay*, 6(1), 54-70. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>

- INTEF. (2018). *Marco Común de Competencia Digital Docente*. España: Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado.
- Mañay, A. G. (2018). Análisis de las competencias digitales de los docentes, acerca de factores personales, contextuales y sus percepciones hacia las TIC en educación . Ecuador: Repositorio de la Universidad Casa Grande. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1531/1/Tesis1717%20ASAA.pdf>
- Matheus, J. C., & Suárez-Guerrero, C. (2017). ICT competence in the new peruvian curriculum from the media education perspective. *Revista de Educación Meadiática y TIC*, 6(2), 129-147. doi:<https://doi.org/10.21071/edmetic.v6i2.6908>
- Montiel, D. E. (2017). Alfabetismo digital en la enseñanza de segundas lenguas: espacios para una educación adaptada a las necesidades comunicativas de nuestra época. Doblele español lengua extranjera. Obtenido de <https://revistes.uab.cat/doblele/article/view/v3-escandell/27-pdf-es>
- Muro, D. A., Pozo, C. A., & Saavedra, M. d. (2016). Perú: Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621533/TEMA%2013%20-%20ACEVEDO-ALEGRIA-CORTEGANA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Nawaz, A., & Kundi, G. M. (28 de Junio de 2018). "Digital literacy: An analysis of the contemporary paradigms.". Obtenido de <https://academicjournals.org/journal/IJSTER/article-full-text-pdf/68579321822>
- Ocaña-Fernandez, Y., Valenzuela-Fernández, L., & Morillo-Flores, J. (2020). The digital competence in the university teacher. *Revista P rósitos y representaciones*, 8(1). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.455>
- Ottestad, G. (2008). "Schools as Digital Competent Organizations: Developing Organisational Traits to Strengthen the Implementation of Digital Founded Pedagogy.". Obtenido de <https://cgscholar.com/bookstore/works/schools-as-digital-competent-organizations>
- Ottestad, G. (23 de Setiembre de 2010). "Innovative pedagogical practice with ICT in three Nordic countries – differences and similarities.". Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2729.2010.00376.x>
- Pérez-Escoda, A., Castro-Zubizarreta, A., & Fandos-Igado, M. (2016). Digital skill in the Z generation: key questions for a curricular introduction in primary school. *Revista Comunicar*, 24(49), 71-80. doi: <http://dx.doi.org/10.3916/C49-2016-07>

- Pettersson, F. (14 de Setiembre de 2017). "On the issues of digital competence in educational contexts – a review of literature.". Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-017-9649-3>
- Pinto-Santos, A. R., Pérez, G. A., & Darde, M. A. (2020). Self-perception of the digital teaching competence in the initial teacher education of early childhood education. *Revista Espacio*, 41(18). Obtenido de <http://www.localharvest.tuobra.revistaespacios.com/a20v41n18/a20v41n18p29.pdf>
- Pozos Pérez, K., & Tejada Fernández, J. (16 de Noviembre de 2018). "Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas.". Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/712>
- Prendes Espinosa, M. P., Gutiérrez Porlán, I., & Martínez Sánchez, F. (01 de Enero de 2018). "Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI.". Obtenido de [https://www.um.es/ead/red/56/prendes\\_et\\_al.pdf](https://www.um.es/ead/red/56/prendes_et_al.pdf)
- Pun, K. F., & Nathai-Balkissoon, M. (2011). Integrating knowledge management into organisational learning: A review of concepts and models. *The Learning Organization*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/242020719\\_Integrating\\_knowledge\\_management\\_into\\_organisational\\_learning\\_A\\_review\\_of\\_concepts\\_and\\_models/link/551df2a0cf2a2d9e13b850f/download](https://www.researchgate.net/publication/242020719_Integrating_knowledge_management_into_organisational_learning_A_review_of_concepts_and_models/link/551df2a0cf2a2d9e13b850f/download)
- Ramos, R. V. (2020). Uso del tac y su relación con las competencias digitales en estudiantes de educación de una universidad pública. Perú: Repositorio de la Universidad Cayetano Heredia. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/7801/Usos\\_CarrionRamos\\_Roque.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/7801/Usos_CarrionRamos_Roque.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rincón, R. A. (2016). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. Informes psicológicos. Colombia: Repositorio de la Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044227>
- Romero-Rodríguez, L. M., & Aguaded, I. (2016). Consumption of information and digital competencies of journalism students from Colombia. *Revista Convergencia*(70), 35-57. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v23n70/1405-1435-conver-23-70-00035.pdf>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (Junio de 2018). "Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística."

Lima, Perú. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). "Metodología y Diseños en la Investigación Científica." Lima.

Siemens, G. (21 de Julio de 2019). "Learning analytics and open, flexible, and distance learning." Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01587919.2019.1656153>

Silva, J., Usart, M., & Lázaro-Cantabrana, J. L. (2019). "Competencia digital docente en estudiantes de último año de Pedagogía de Chile y Uruguay." Obtenido de <https://www.revistacomunicar.com/index.php?contenido=detalles&numero=61&articulo=61-2019-03>

Tømte, C., Enochsson, A. -B., Buskqvist, U., & Kårstein, A. (2015). "Educating online student teachers to master professional digital competence: The TPACK-framework goes online." Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131515000305?via%3Dihub>

Tondeur, J., Van Braak, J., Sang, G., Voogt, J., Fisser, P., & Ottenbreit-Leftwich, A. (2012). "Preparing pre-service teachers to integrate technology in education: A synthesis of qualitative evidence." Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131511002533?via%3Dihub>

Vanderlinde, R., & Van Braak, J. (2010). "The e-capacity of primary schools: Development of a conceptual model and scale construction from a school improvement perspective." Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131510000503?via%3Dihub>

Vera, D., Crossan, M., & Apaydin, M. (2011). "A framework for integrating organizational learning, knowledge, capabilities, and absorptive capacity." Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/290161847\\_A\\_framework\\_for\\_integrating\\_organizational\\_learning\\_knowledge\\_capabilities\\_and\\_absorptive\\_capacity](https://www.researchgate.net/publication/290161847_A_framework_for_integrating_organizational_learning_knowledge_capabilities_and_absorptive_capacity)

Wastiau, P., Blamire, R., Kearney, C., Quittre, V., Van de Gaer, E., & Christian, M. (2013). "The Use of ICT in Education: a survey of schools in Europe." Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ejed.12020>

Yoram, E. (2012). Thinking in the Digital Era: A Revised Model for Digital Literacy. Israel: The Open University of Israel. Obtenido de <http://iisit.org/Vol9/IISITv9p267-276Eshet021.pdf>

Zempoalteca, D. B., Barragan, L. J., González, M. J., & Guzmán, F. T. (2017). Formación en TIC y competencia digital en la docencia en instituciones públicas de educación superior. *Revista Apertura*, 9(1), 80-96. doi:<http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v9n1.922>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problemas general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Competencia digital			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/rango
¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020?	Establecer la incidencia de la competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020.	La competencia digital incide significativamente en el aprendizaje organizacional docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020.	Búsqueda y tratamiento de la información. -	Entienden y usan TICS.	1,2,3	Alto Medio Bajo
				Seleccionan y usan aplicaciones efectiva y productivamente.	4,5,6,7,8,9 y 10	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Alfabetización tecnológica	Investigan y resuelven problemas.	11	12 y 13
				Transfieren conocimiento al aprendizaje de nuevas TICS.	14	
¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020?	Determinar la incidencia de la competencia digital en la Cultura de aprendizaje docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020.	La competencia digital incide en la Cultura de aprendizaje docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020.	Alfabetización tecnológica	Planifican estrategias que guíen la investigación.	14	15
				Ubican, organizan, analizan, evalúan, sintetizan y usan éticamente información.	15	
¿Cuál es la incidencia de la competencia digital en la	Determinar la incidencia de la competencia digital en la Claridad estratégica docente en tiempos de pandemia de Ventanilla, 2020.	La competencia digital incide en la Claridad estratégica docente en tiempos	Alfabetización tecnológica	Evalúan y seleccionan fuentes y herramientas digitales.	16 y 17	18 y 19
				Procesan datos y comunican resultados.	18 y 19	



Creatividad e innovación	Aplican el conocimiento existente para generar nuevas ideas, productos o procesos.	39, 40 y 41
	Crean trabajos originales.	42
	Identifican tendencias y prevén posibilidades.	43 y 44

**Variable dependiente: aprendizaje organizacional**

Dimensiones		Indicadores	Item	Escala
Cultura de aprendizaje		<b>Cultura favorable al proceso de cambio</b> <b>Uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos</b>	1 – 7	Ordinal 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre
Claridad estratégica		<b>Claridad de la organización sobre misión y visión</b> <b>Involucramiento estratégico</b>	8 – 12	
Aprendizaje grupal		<b>Aprendizaje colectivo</b> <b>Trabajo en equipo</b>	13 – 18	

<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>
<p><b>TIPO:</b> El tipo de investigación es sustantiva. La investigación a estudiar es sustantiva debido a que se trata de responder los problemas sustanciales además de estar orientado a describir, explicar la Realidad.</p> <p><b>DE NIVEL:</b> Explicativo y descriptivo.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental transversal correlacional causal.</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población estará conformada por 80 docentes.</p> <p><b>MUESTREO:</b> El tipo de muestreo aplicado fue mediante un cuestionario, llevando a cabo la encuesta. Del tipo no probabilístico por conveniencia.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Estuvo conformado por el 80 docentes, de la institución</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Competencia Digital <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Aprendizaje Organizacional. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos han sido procesados en SPSS 22 y Excel 2015 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> Regresión logística ordinal</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

### Matriz de operacionalización de la variable Competencias digitales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rango
Alfabetización tecnológica.	Entienden y usan TICS.	1,2,3		
	Seleccionan y usan aplicaciones efectiva y productivamente.	4,5,6,7,8,9 y 10		Completamente eficaz (48-65)
	Investigan y resuelven problemas.	11		Eficaz (31-47)
	Transfieren conocimiento al aprendizaje de nuevas Tics.	12 y 13		Completamente ineficaz(13-30)
Búsqueda y tratamiento de la información.	Planifican estrategias que guíen la investigación.	14		
	Ubican, organizan, analizan, evalúan, sintetizan y usan éticamente información.	15		Completamente eficaz (23-30)
	Evalúan y seleccionan fuentes y herramientas digitales.	16 y 17		Eficaz (15-22)
	Procesan datos y comunican resultados.	18 y 19	Siempre = 5 Casi siempre = 4	Completamente ineficaz(6-14)
Pensamiento crítico, solución de problemas y toma de decisiones.	Identifican y definen problemas y preguntas.	20	A veces = 3	Completamente eficaz (15-20)
	Planifican y administran actividades.	21	Casi nunca = 2	Eficaz (10-14)
	Reúnen y analizan datos.	22	Nunca = 1	Completamente ineficaz(4-9)
	Usan múltiples procesos y perspectivas.	23		
Comunicación y colaboración	Interactúan, colaboran y publican .	24 ,25,26 ,27 y 28		
	Comunican efectivamente .	29 y 30		Completamente eficaz (34-45)
	Desarrollan una comprensión cultural y una conciencia global.	31		Eficaz (22-33)
	Participan en equipos.	32		Completamente ineficaz(9-21)
Ciudadanía digital	Promueven y practican el uso seguro, legal y responsable de la información y las TIC.	33,34 y 35		Completamente eficaz (23-30)
	Exhiben una actitud positiva frente al uso de las TIC.	36		Eficaz (15-22)
	Ejercen liderazgo.	37 y 38		Completamente ineficaz(6-14)

Creatividad e innovación	Aplican el conocimiento existente para generar nuevas ideas, productos o procesos.	39, 40 y 41	Completamente eficaz (23-30) Eficaz (15-22) Completamente ineficaz(6-14)
	Crean trabajos originales.	42	
	Identifican tendencias y prevén posibilidades.	43 y 44	

### Matriz de Operacionalización de la variable aprendizaje organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Cultura de aprendizaje	Cultura favorable al proceso de cambio	1 – 7	Ordinal	Bajo: 7 – 15
	Uso de aprendizaje anterior para aprender otros nuevos		1. Nunca 2. Pocas veces	Medio: 16 – 26 Alto: 27 – 35
Claridad estratégica	Claridad de la organización sobre misión y visión Involucramiento estratégico	8 – 12	3. A veces	Bajo: 5 – 11 Medio: 12 – 18
			4. Muchas veces	Alto: 19 – 25
Aprendizaje grupal	Aprendizaje colectivo Trabajo en equipo	13 – 18	5. Siempre	Bajo: 6 – 13 Medio: 14 – 22 Alto: 23 – 30

## Cuestionario de aprendizaje organizacional

A continuación, encontrará algunas ideas con respecto al aprendizaje organizacional. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Cultura de aprendizaje</b>					
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.				
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa				
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo				
4	En nuestra institución se capacita a las personas que trabajan en él				
5	Nuestra institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.				
6	En nuestra institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas				
7	En nuestra institución se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él				
<b>Dimensión 2: Claridad estratégica</b>					
8	En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.				
9	Nuestra institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.				
10	En nuestra institución las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.				
11	En nuestra institución las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.				

- 
- 12 En nuestra institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.
- 

### **Dimensión 3: Aprendizaje grupal**

- 
- 13 En nuestra institución las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.
- 
- 14 Las personas de nuestra educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.
- 
- 15 Las personas de nuestra institución intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.
- 
- 16 En nuestra institución las personas aprenden cuando trabajan en grupo.
- 
- 17 Las personas de nuestra institución aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.
- 
- 18 Las personas de nuestra institución logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.
-

## Anexo: Confiabilidad de competencias digitales

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	
1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	
3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	4	
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3		
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4		
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	5
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	5
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	4	4
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	1	4	4	4	3	5	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	
30	1	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	1	1	3	3	1

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	44

### Anexo: Confiabilidad de aprendizaje organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	3	3	3	1	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3
3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3
2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	5	2
4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	1	5
1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	5	2	3	5	3	3	1	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	2	1	2	1	1	2	1	2
2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3
4	5	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5
5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	18

## Anexo: Resultados descriptivos

### Tabla 1

#### Baremos de la variable competencia digital

Variable	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Niveles
(162-220)	( 48-65)	(23-30)	(15-20)	(34-45)	(23-30)	(23-30)	Eficaz
(103 -161)	(31-47)	(15-22)	(10-14)	(22-33)	(15-22)	(15-22)	Moderado
(44 -102)	(13-30)	(6-14)	(4-9)	(9-21)	(6-14)	(6-14)	Ineficaz

Ficha técnica de la variable aprendizaje organizacional

Nombre del instrumento: Cuestionario de aprendizaje organizacional

Autor: López, V., Ahumada, L., Olivares, R., y González, Á. (2012).

Objetivo: Evaluar el aprendizaje organizacional

Ítems: 36

Escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

### Tabla 2

#### Baremos de la variable aprendizaje organizacional

Variable	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Niveles
66-90	27-35	19-25	23-30	Alto
42-65	16-26	12-18	14-22	Medio
18-41	7-15	5-11	6-13	Bajo

**Tabla 3**

**Validadores de los instrumentos**

Validadores	Resultado
Dra. Palacios Garay, Jessica Paola	Aplicable
Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta	Aplicable
Mtro. Dávila Carranza Jhonny Martín	Aplicable

**Tabla 4**

**Confiabilidad de la variable competencias digitales**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	44

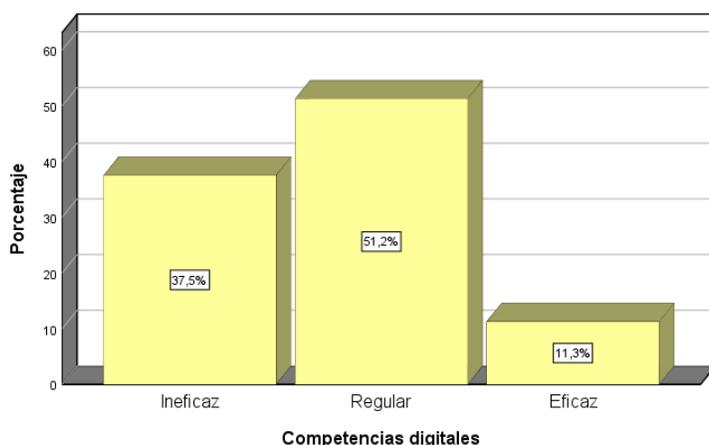
**Tabla 5**

**Confiabilidad de la variable aprendizaje organizacional**

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	18

**Tabla 6****Distribución de niveles de Competencias digitales**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficaz	30	37,5
	Regular	41	51,2
	Eficaz	9	11,3
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

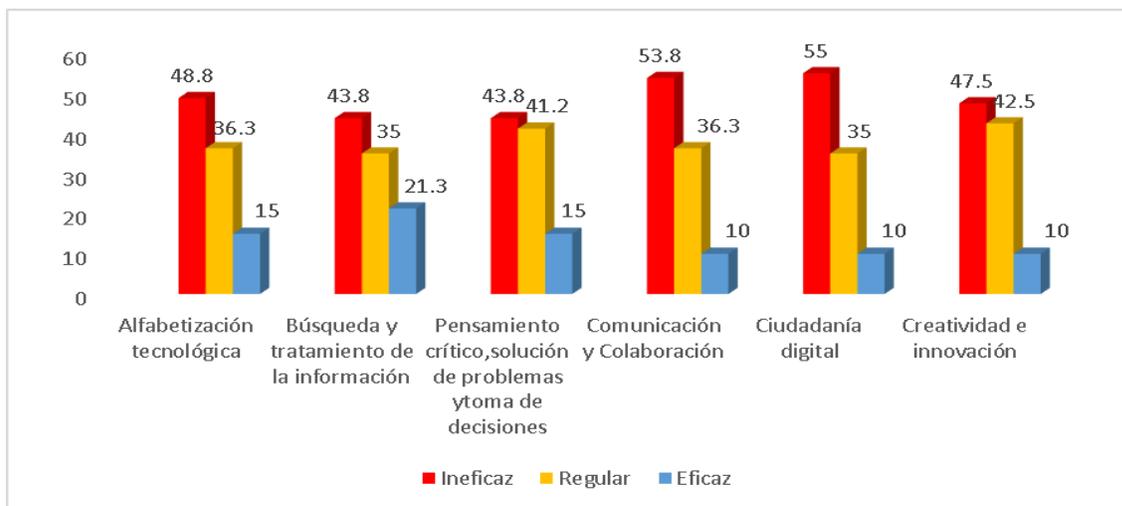
**Figura 2 .Distribución de niveles de Competencias digitales**

En la tabla 6 y figura 1, se presentan los niveles de los docentes y se tiene que el 37.5% tuvo nivel ineficaz, el 51,2% en un nivel regular y 11.3% en un nivel eficaz de competencias digitales.

**Tabla 7****Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Competencias digitales**

Niveles	Alfabetización tecnológica	Búsqueda y tratamiento de la información	Pensamiento crítico, solución de problemas y toma de decisiones	Comunicación y Colaboración	Ciudadanía digital	Creatividad e innovación
	%	%	%	%	%	%
Ineficaz	48.8	43.8	43.8	53.8	55.0	47.5
Regular	36.3	35.0	41.2	36.3	35.0	42.5
Eficaz	15.0	21.3	15.0	10.0	10.0	10.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Figura 3: Distribución en niveles de Aprendizaje Organizacional**



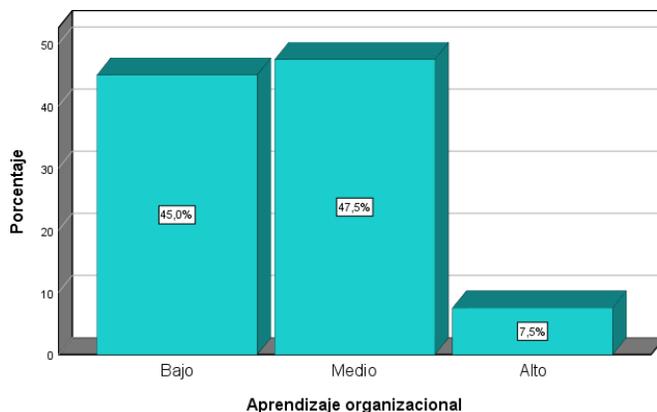
En la tabla 7 y figura 2, la alfabetización tecnológica, el 48.8% obtuvo un nivel ineficaz, el 36.3% obtuvo un nivel regular y el 15.0% obtuvo niveles de eficaz; en relación a la búsqueda y tratamiento de la información, el 43.8% son de nivel ineficaz, el 35% presentó niveles de regular y el 21.3% obtuvo niveles de eficaz; en relación al pensamiento crítico, solución de problemas y toma de decisiones, el 43.8% presentó niveles de ineficaz, el 41.2% obtuvo niveles regular y el 15.0% obtuvo niveles de eficaz; en relación a la comunicación y colaboración, se obtuvo que un 53.8% tiene un nivel ineficaz, 36.3% obtuvieron un nivel de regular y el 10% presentaron niveles de eficaz; acerca de la dimensión ciudadanía digital, el 55.0% obtuvo un nivel ineficaz, el 35% obtuvo nivel regular y el 10% obtuvo nivel eficaz y en relación a la creatividad, el 47.5% obtuvo nivel ineficaz, el 42.5% presentó nivel regular y el 10.0% obtuvo nivel eficaz.

**Tabla 8**

**Distribución de niveles de la variable Aprendizaje organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	36	45,0
Medio	38	47,5
Alto	6	7,5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

**Figura 4: Distribución en niveles Aprendizaje organizacional**



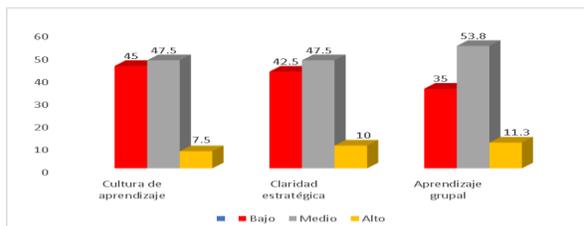
En la tabla 8 y figura 3, presenta un 45% de nivel bajo, el 47,5% presenta un nivel medio y el 7,5% presenta un nivel alto de aprendizaje organizacional.

**Tabla 9**

**Distribución de niveles de las dimensiones de la variable Aprendizaje organizacional**

Niveles	Cultura de aprendizaje		Claridad estratégica		Aprendizaje grupal	
	f	%	F	%	F	%
Bajo	36	45.0	34	42.5	28	35
Medio	38	47.5	38	47.5	43	53.8
Alto	6	7.5	8	10	9	11.3
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>169</b>	<b>100</b>	<b>169</b>	<b>100</b>

**Figura 5: Distribución en niveles de la variable Aprendizaje organizacional**



En la tabla 9 y figura 4, presenta 45% de nivel bajo, el 47.5% presenta un nivel medio y el 7.5% presenta un nivel alto de Cultura de aprendizaje. En Claridad

estratégica presenta 42.5% un nivel bajo, el 47.5 presenta un nivel medio y el 10% presenta un nivel alto. El 35% presenta un nivel bajo, 53.8% presenta un nivel medio y el 11.3% presenta un nivel alto de aprendizaje grupal.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIGITALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Alfabetización tecnológica</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Soy capaz de utilizar distintos tipos de sistemas operativos instalados en una PC (Microsoft Windows, Linux, Mac,..) y en dispositivos móviles(Smartphone, Tablet).	✓		✓				
2	Soy capaz de utilizar distintos dispositivos móviles (Smartphone, Tablet).	✓		✓				
3	Navego por Internet con diferentes navegadores (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox,...).	✓		✓				
4	Domino distintas herramientas tecnológicas para el tratamiento de la información (Microsoft Word, Excel).	✓		✓				
5	Soy capaz de utilizar distintas herramientas de tratamiento de imágenes digitales, audio o video digital.	✓		✓				
6	Me puedo comunicar con otras personas utilizando herramientas de comunicación sincrónica vía Web (chat, servicios de mensajería instantánea, Skype).	✓		✓				
7	Soy capaz de comunicarme con otras personas utilizando herramientas de comunicación asincrónica vía Web (foros, redes sociales, tweet).	✓		✓				

8	Se diseñar páginas web utilizando algún programa informático, incluyendo textos, imágenes, audio, links.	✓		✓				
9	Se usar software de trabajo colaborativo utilizando las herramientas tipo Groupware (Google Apps, BSCW, Open Groupware).	✓		✓				
10	Domino las herramientas de la Web 2.0 para compartir y publicar recursos en línea (Blog, Slideshare, YouTube, Podcast).	✓		✓				
11	Investigo y resuelvo problemas (configurar correo electrónico, configurar antivirus, desfragmentar el disco duro).	✓		✓				
12	Uso de manera eficaz Moodle o WebCt como apoyo académico.	✓		✓				
13	Me siento capaz de realizar gestiones virtuales utilizando secretarías virtuales y bibliotecas virtuales.	✓		✓				
<b>DIMENSIÓN 2: Búsqueda y tratamiento de la información</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
14	Soy capaz de localizar información a través de diferentes fuentes y bases de datos disponibles en internet.	✓		✓				
15	Planifico búsquedas de información en internet para la resolución de problemas.	✓		✓				
16	Se identificar la información relevante evaluando distintas fuentes virtuales y su origen.	✓		✓				
17	Soy capaz de organizar, analizar y usar éticamente la información a partir de una variedad de fuentes y medios tecnológicos.	✓		✓				
18	Sintetizo la información seleccionada adecuadamente para la construcción y	✓		✓				

	asimilación del nuevo contenido, mediante tablas, gráficos o esquemas.						
19	Uso organizadores gráficos y software para la realización de mapas conceptuales y mentales (CmapTool, Mindomo), diagramas o esquemas, para presentar las relaciones entre ideas y conceptos.	✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 3: Pensamiento crítico , solución de problemas y toma de decisiones</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
20	Soy capaz de identificar y definir problemas y/o preguntas de investigación utilizando herramientas tecnológicas.	✓		✓			
21	Utilizo los recursos y herramientas digitales para la exploración de temas del mundo actual y la solución de problemas reales, atendiendo a necesidades personales, sociales.	✓		✓			
22	Se analizar las capacidades y limitaciones de los recursos y herramientas tecnológicas	✓		✓			
23	Configuro y resuelvo problemas que se presenten relacionados con hardware, software y sistemas de redes para optimizar su uso para el aprendizaje.	✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación y colaboración</b>							
24	Comparto información de interés con mis colegas empleando una variedad de entornos y medios digitales.	✓		✓			
25	Se utilizar programas informáticos (SlideShare, Google Docs) y herramientas tecnológicas para administrar y comunicar información con mis colegas y otros usuarios en internet.	✓		✓			

26	Soy capaz de desenvolverme en redes virtuales de ámbito académico.	✓		✓			
27	Soy capaz de diseñar, crear o modificar una Wiki (Wikispaces, Nirewiki).	✓		✓			
28	Se utilizar los marcadores sociales para localizar, almacenar y etiquetar recursos de Internet.	✓		✓			
29	Comunico efectivamente información e ideas a múltiples audiencias, usando variedad de medios y formatos digitales.	✓		✓			
30	Interactúo con otros colegas y usuarios empleando las redes sociales (Facebook, Ning, Twiter) y canales de comunicación (Blog, YouTube) .	✓		✓			
31	Soy capaz de desarrollar una comprensión cultural y una conciencia global mediante la comunicación con otros colegas yprofesionales de otras culturas.	✓		✓			
32	Soy capaz de coordinar actividades en grupo utilizando las herramientas y medios tecnológicos.	✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 5 : Ciudadanía digital</b>							
33	Asumo un compromiso ético en el uso de la información digital y de las herramientas tecnológicas, incluyendo el respeto por los derechos de autor, la propiedad intelectual y la referencia adecuada de las fuentes.	✓		✓			
34	Promuevo y practico el uso seguro, legal y responsable de la información y de las herramientas tecnológicas.	✓		✓			

35	Demuestro la responsabilidad personal para el aprendizaje a lo largo de la vida utilizando las herramientas tecnológicas	✓		✓			
36	Demuestro una actitud positiva frente al uso de herramientas tecnológicas para apoyar la colaboración y el aprendizaje.	✓		✓			
37	Me considero competente para hacer críticas constructivas, juzgando y haciendo aportaciones a los trabajos con herramientas tecnológicas desarrollados por mis colegas.	✓		✓			
38	Demuestro liderazgo para la ciudadanía digital dentro de mi grupo.	✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 6 : Creatividad e innovación</b>							
39	Tengo la capacidad de concebir ideas originales, novedosas y útiles utilizando herramientas tecnológicas.	✓		✓			
40	Soy capaz de crear trabajos originales utilizando herramientas tecnológicas tradicionales y actuales.	✓		✓			
41	Identifico tendencias tomando en cuenta las posibilidades de uso que me prestan las herramientas tecnológicas.	✓		✓			
42	Soy capaz de adaptarme a nuevas situaciones y entornos tecnológicos.	✓		✓			
43	Uso modelos y simulaciones para explorar sistemas y temas complejos utilizando las herramientas tecnológicas.	✓		✓			
44	Desarrollo materiales donde utilizo las herramientas tecnológicas de manera creativa, apoyando la construcción de mi conocimiento.	✓		✓			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**        **Mg: Jhonny Martín Davila Carranza**        **DNI: 43125796**

**Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública**

19 de Noviembre del 2020.

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

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo **3Claridad:** 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



Jhonny M. Dávila Carranza  
ABOGADO  
REG. C.A.L.N. 1312

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cultura de aprendizaje</b>								
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	✓		✓		✓		
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa	✓		✓		✓		
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	✓		✓		✓		
4	En nuestra institución educativa se capacita a las personas que trabajan en él	✓		✓		✓		
5	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	✓		✓		✓		
6	En nuestra institución educativa se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas	✓		✓		✓		
7	En nuestra institución educativa se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Claridad estratégica</b>								
8	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Nuestra institución educativa responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	✓		✓		✓		

10	En nuestra institución educativa las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	✓		✓		✓	
11	En nuestra institución educativa las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	✓		✓		✓	
12	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3: Aprendizaje grupal</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
13	En nuestra institución educativa las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
14	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	✓		✓		✓	
15	Las personas de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓	
16	En nuestra institución educativa las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓	
17	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	✓		✓		✓	
18	Las personas de nuestra institución educativa logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia: Existe Suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

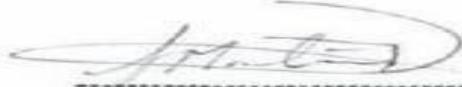
**Apellidos y nombres del juez validador.**

**Mg: Jhonny Martín Davila Carranza**

**DNI: 43125796**

**Especialidad del validador: Metodóloga.**

**<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



Jhonny M. Dávila Carranza  
ABOGADO  
REG. C.A.L.N. 1312

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIGITALES**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Alfabetización tecnológica</b>								
1	Soy capaz de utilizar distintos tipos de sistemas operativos instalados en una PC (Microsoft Windows, Linux, Mac,...) y en dispositivos móviles (Smartphone, Tablet).	/		/		/		
2	Soy capaz de utilizar distintos dispositivos móviles (Smartphone, Tablet).	/		/		/		
3	Navego por Internet con diferentes navegadores (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox,...).	/		/		/		
4	Domino distintas herramientas tecnológicas para el tratamiento de la información (Microsoft Word, Excel).	/		/		/		
5	Soy capaz de utilizar distintas herramientas de tratamiento de imágenes digitales, audio o video digital.	/		/		/		
6	Me puedo comunicar con otras personas utilizando herramientas de comunicación sincrónica vía Web (chat, servicios de mensajería instantánea, Skype).	/		/		/		
7	Soy capaz de comunicarme con otras personas utilizando herramientas de comunicación asincrónica vía Web (foros, redes sociales, tweet).	/		/		/		
8	Se diseñar páginas web utilizando algún programa informático, incluyendo textos, imágenes, audio, links.	/		/		/		
9	Se usar software de trabajo colaborativo utilizando las herramientas tipo Groupware (Google Apps, BSCW, Open Groupware).	/		/		/		
10	Domino las herramientas de la Web 2.0 para compartir y publicar recursos en línea (Blog, Slideshare, YouTube, Podcast).	/		/		/		
11	Investigo y resuelvo problemas (configurar correo electrónico, configurar antivirus, desfragmentar el disco duro).	/		/		/		
12	Uso de manera eficaz Moodle o WebCT como apoyo académico.	/		/		/		

13	Me siento capaz de realizar gestiones virtuales utilizando secretarías virtuales y bibliotecas virtuales.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Búsqueda y tratamiento de la información</b>								
14	Soy capaz de localizar información a través de diferentes fuentes y bases de datos disponibles en internet.	/		/		/		
15	Planifico búsquedas de información en internet para la resolución de problemas.	/		/		/		
16	Se identificar la información relevante evaluando distintas fuentes virtuales y su origen.	/		/		/		
17	Soy capaz de organizar, analizar y usar éticamente la información a partir de una variedad de fuentes y medios tecnológicos.	/		/		/		
18	Sintetizo la información seleccionada adecuadamente para la construcción y asimilación del nuevo contenido, mediante tablas, gráficos o esquemas.	/		/		/		
19	Uso organizadores gráficos y software para la realización de mapas conceptuales y mentales (CmapTool, Mindomo), diagramas o esquemas, para presentar las relaciones entre ideas y conceptos.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Pensamiento crítico, solución de problemas y toma de decisiones</b>								
20	Soy capaz de identificar y definir problemas y/o preguntas de investigación utilizando herramientas tecnológicas.	/		/		/		
21	Utilizo los recursos y herramientas digitales para la exploración de temas del mundo actual y la solución de problemas reales, atendiendo a necesidades personales, sociales.	/		/		/		
22	Se analizar las capacidades y limitaciones de los recursos y herramientas tecnológicas	/		/		/		
23	Configuro y resuelvo problemas que se presenten relacionados con hardware, software y sistemas de redes para optimizar su uso para el aprendizaje.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación y colaboración</b>								
24	Comparto información de interés con mis colegas empleando una variedad de entornos y medios digitales.	/		/		/		
25	Se utilizar programas informáticos (SlideShare, Google Docs) y herramientas tecnológicas para administrar y comunicar información con mis colegas y otros usuarios en internet.	/		/		/		

26	Soy capaz de desenvolverme en redes virtuales de ámbito académico.	/	/	/		
27	Soy capaz de diseñar, crear o modificar una Wiki (Wikispaces, Nirewiki).	/	/	/		
28	Se utilizar los marcadores sociales para localizar, almacenar y etiquetar recursos de Internet.	/	/	/		
29	Comunico efectivamente información e ideas a múltiples audiencias, usando variedad de medios y formatos digitales.	/	/	/		
30	Interactúo con otros colegas y usuarios empleando las redes sociales (Facebook, Ning, Twitter) y canales de comunicación (Blog, YouTube).	/	/	/		
31	Soy capaz de desarrollar una comprensión cultural y una conciencia global mediante la comunicación con otros colegas y profesionales de otras culturas.	/	/	/		
32	Soy capaz de coordinar actividades en grupo utilizando las herramientas y medios tecnológicos.	/	/	/		
<b>DIMENSIÓN 5 : Ciudadanía digital</b>						
33	Asumo un compromiso ético en el uso de la información digital y de las herramientas tecnológicas, incluyendo el respeto por los derechos de autor, la propiedad intelectual y la referencia adecuada de las fuentes.	/	/	/		
34	Promuevo y practico el uso seguro, legal y responsable de la información y de las herramientas tecnológicas.	/	/	/		
35	Demuestro la responsabilidad personal para el aprendizaje a lo largo de la vida utilizando las herramientas tecnológicas	/	/	/		
36	Demuestro una actitud positiva frente al uso de herramientas tecnológicas para apoyar la colaboración y el aprendizaje.	/	/	/		
37	Me considero competente para hacer críticas constructivas, juzgando y haciendo aportaciones a los trabajos con herramientas tecnológicas desarrollados por mis colegas.	/	/	/		
38	Demuestro liderazgo para la ciudadanía digital dentro de mi grupo.	/	/	/		
<b>DIMENSIÓN 6 : Creatividad e innovación</b>						
39	Tengo la capacidad de concebir ideas originales, novedosas y útiles utilizando herramientas tecnológicas.	/	/	/		

40	Soy capaz de crear trabajos originales utilizando herramientas tecnológicas tradicionales y actuales.	/	/	/		
41	Identifico tendencias tomando en cuenta las posibilidades de uso que me prestan las herramientas tecnológicas.	/	/	/		
42	Soy capaz de adaptarme a nuevas situaciones y entornos tecnológicos.	/	/	/		
43	Uso modelos y simulaciones para explorar sistemas y temas complejos utilizando las herramientas tecnológicas.	/	/	/		
44	Desarrollo materiales donde utilizo las herramientas tecnológicas de manera creativa, apoyando la construcción de mi conocimiento.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mgr. Dra. Cadenillas Albormoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

18 de 10 del 2020

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*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

  
 Dra. Violeta Cadenillas Albormoz  
 CPP: 1003748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cultura de aprendizaje</b>								
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	/		/		/		
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa	/		/		/		
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	/		/		/		
4	En nuestra institución educativa se capacita a las personas que trabajan en él	/		/		/		
5	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	/		/		/		
6	En nuestra institución educativa se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas	/		/		/		
7	En nuestra institución educativa se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Claridad estratégica</b>								
8	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la Institución educativa.	/		/		/		
9	Nuestra institución educativa responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	/		/		/		
10	En nuestra institución educativa las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	/		/		/		
11	En nuestra institución educativa las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	/		/		/		

12	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la Institución educativa.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Aprendizaje grupal</b>								
13	En nuestra institución educativa las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
14	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	/		/		/		
15	Las personas de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	/		/		/		
16	En nuestra institución educativa las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	/		/		/		
17	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	/		/		/		
18	Las personas de nuestra institución educativa logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mgr: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

Cadenillas A.  
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
C.P.P. 1003748659

18 de 10 del 2020

<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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIGITALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Alfabetización tecnológica</b>								
1	Soy capaz de utilizar distintos tipos de sistemas operativos instalados en una PC (Microsoft Windows, Linux, Mac,..) y en dispositivos móviles(Smartphone, Tablet).	✓		✓		✓		
2	Soy capaz de utilizar distintos dispositivos móviles (Smartphone, Tablet).	✓		✓		✓		
3	Navego por Internet con diferentes navegadores (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox,...).	✓		✓		✓		
4	Domino distintas herramientas tecnológicas para el tratamiento de la información (Microsoft Word, Excel).	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de utilizar distintas herramientas de tratamiento de imágenes digitales, audio o video digital.	✓		✓		✓		
6	Me puedo comunicar con otras personas utilizando herramientas de comunicación sincrónica vía Web (chat, servicios de mensajería instantánea, Skype).	✓		✓		✓		
7	Soy capaz de comunicarme con otras personas utilizando herramientas de comunicación asincrónica vía Web (foros, redes sociales, tweet).	✓		✓		✓		

8	Se diseñar páginas web utilizando algún programa informático, incluyendo textos, imágenes, audio, links.	✓		✓		✓	
9	Se usar software de trabajo colaborativo utilizando las herramientas tipo Groupware (Google Apps, BSCW, Open Groupware).	✓		✓		✓	
10	Domino las herramientas de la Web 2.0 para compartir y publicar recursos en línea (Blog, Slideshare, YouTube, Podcast).	✓		✓		✓	
11	Investigo y resuelvo problemas (configurar correo electrónico, configurar antivirus, desfragmentar el disco duro).	✓		✓		✓	
12	Uso de manera eficaz Moodle o WebCt como apoyo académico.	✓		✓		✓	
13	Me siento capaz de realizar gestiones virtuales utilizando secretarías virtuales y bibliotecas virtuales.	✓		✓		✓	

<b>DIMENSIÓN 2: Búsqueda y tratamiento de la información</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
14	Soy capaz de localizar información a través de diferentes fuentes y bases de datos disponibles en internet.	✓		✓		✓	
15	Planifico búsquedas de información en internet para la resolución de problemas.	✓		✓		✓	
16	Se identificar la información relevante evaluando distintas fuentes virtuales y su origen.	✓		✓		✓	
17	Soy capaz de organizar, analizar y usar éticamente la información a partir de una variedad de fuentes y medios tecnológicos.	✓		✓		✓	

18	Sintetizo la información seleccionada adecuadamente para la construcción y asimilación del nuevo contenido, mediante tablas, gráficos o esquemas.	✓		✓		✓		
19	Uso organizador gráficos y software para la realización de mapas conceptuales y mentales (CmapTool, Mindomo), diagramas o esquemas, para presentar las relaciones entre ideas y conceptos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Pensamiento crítico, solución de problemas y toma de decisiones</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
20	Soy capaz de identificar y definir problemas y/o preguntas de investigación utilizando herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		
21	Utilizo los recursos y herramientas digitales para la exploración de temas del mundo actual y la solución de problemas reales, atendiendo a necesidades personales, sociales.	✓		✓		✓		
22	Se analizar las capacidades y limitaciones de los recursos y herramientas tecnológicas	✓		✓		✓		
23	Configuro y resuelvo problemas que se presenten relacionados con hardware, software y sistemas de redes para optimizar su uso para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Comunicación y colaboración</b>								
24	Comparto información de interés con mis colegas empleando una variedad de entornos y medios digitales.	✓		✓		✓		
25	Se utilizar programas informáticos (SlideShare, Google Docs) y herramientas tecnológicas para administrar y comunicar	✓		✓		✓		

	información con mis colegas y otros usuarios en internet.						
26	Soy capaz de desenvolverme en redes virtuales de ámbito académico.	✓		✓		✓	
27	Soy capaz de diseñar, crear o modificar una Wiki (Wikispaces, Nirewiki).	✓		✓		✓	
28	Se utilizar los marcadores sociales para localizar, almacenar y etiquetar recursos de Internet.	✓		✓		✓	
29	Comunico efectivamente información e ideas a múltiples audiencias, usando variedad de medios y formatos digitales.	✓		✓		✓	
30	Interactúo con otros colegas y usuarios empleando las redes sociales (Facebook, Ning, Twiter) y canales de comunicación (Blog, YouTube) .	✓		✓		✓	
31	Soy capaz de desarrollar una comprensión cultural y una conciencia global mediante la comunicación con otros colegas y profesionales de otras culturas.	✓		✓		✓	
32	Soy capaz de coordinar actividades en grupo utilizando las herramientas y medios tecnológicos.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5 : Ciudadanía digital</b>							
33	Asumo un compromiso ético en el uso de la información digital y de las herramientas tecnológicas, incluyendo el respeto por los derechos de autor, la propiedad intelectual y la referencia adecuada de las fuentes.	✓		✓		✓	

34	Promuevo y practico el uso seguro, legal y responsable de la información y de las herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		
35	Demuestro la responsabilidad personal para el aprendizaje a lo largo de la vida utilizando las herramientas tecnológicas	✓		✓		✓		
36	Demuestro una actitud positiva frente al uso de herramientas tecnológicas para apoyar la colaboración y el aprendizaje.	✓		✓		✓		
37	Me considero competente para hacer críticas constructivas, juzgando y haciendo aportaciones a los trabajos con herramientas tecnológicas desarrollados por mis colegas.	✓		✓		✓		
38	Demuestro liderazgo para la ciudadanía digital dentro de mi grupo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 6 : Creatividad e innovación</b>								
39	Tengo la capacidad de concebir ideas originales, novedosas y útiles utilizando herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		
40	Soy capaz de crear trabajos originales utilizando herramientas tecnológicas tradicionales y actuales.	✓		✓		✓		
41	Identifico tendencias tomando en cuenta las posibilidades de uso que me prestan las herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		
42	Soy capaz de adaptarme a nuevas situaciones y entornos tecnológicos.	✓		✓		✓		
43	Uso modelos y simulaciones para explorar sistemas y temas complejos utilizando las herramientas tecnológicas.	✓		✓		✓		

44	Desarrollo material donde utilizo las herramientas tecnológicas de manera creativa, apoyando la construcción de mi conocimiento.	✓		✓		✓		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra/ Mg:**      **Dra. Palacios Garay Jessica Paola**      **DNI: 00370757**

**Especialidad del validador: Metodóloga.**

06 de Noviembre del 2020

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



Dra. Jessica Paola Palacios Garay  
 CPP: 0300370757

**Firma del Experto Informa**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide aprendizaje organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cultura de aprendizaje</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	✓		✓		✓		
2	Cuando una persona entra a trabajar a nuestra institución educativa recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa	✓		✓		✓		
3	En nuestra institución educativa la capacitación que las personas reciben es aplicable al trabajo	✓		✓		✓		
4	En nuestra institución educativa se capacita a las personas que trabajan en él	✓		✓		✓		
5	Nuestra institución educativa genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.	✓		✓		✓		
6	En nuestra institución educativa se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas	✓		✓		✓		
7	En nuestra institución educativa se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Claridad estratégica</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

8	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Nuestra institución educativa responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	✓		✓		✓		
10	En nuestra institución educativa las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	✓		✓		✓		
11	En nuestra institución educativa las personas usan sus errores como fuente de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Aprendizaje grupal</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13	En nuestra institución educativa las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	✓		✓		✓		
15	Las personas de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
16	En nuestra institución educativa las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		

17	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	✓		✓		✓		
18	Las personas de nuestra institución educativa logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
19	En nuestra institución educativa las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Aprendizaje grupal</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
20	En nuestra institución educativa las personas aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando reflexionan en grupo.	✓		✓		✓		
22	Las personas de nuestra institución educativa intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
23	En nuestra institución educativa las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		
24	Las personas de nuestra institución educativa aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	✓		✓		✓		
25	Las personas de nuestra institución educativa logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia: Existe Suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**      **Dra. Palacios Garay Jessica Paola**      **DNI: 00370757**

**Especialidad del validador: Metodóloga.**

6 de noviembre 2020

  
Dra. Jessica Paola Palacios Garay  
CPP: 0300370757



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 29 de octubre de 2020

Carta P. 693-2020-EPG-UCV-LN-FODL01/J-HNT

Lic.

Luis Gregorio Quijandria Rosales

Director

CEBE "Divino Milagro" Ventanilla

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CANALES RAMÍREZ, LITA YASMÍN; identificada con DNI N° 23753817 y con código de matrícula N° 7002453498; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CANALES RAMÍREZ, LITA YASMÍN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE



**CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL  
"DIVINO MILAGRO"**

CREADO POR R.D.N° 0141 de 08 - 03-91  
Telefono 3989589  
Codigo Modular 0883918



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Sra. Lita Yasmin Canales Ramírez

Presente.-

Asunto: Autorización de uso de información

Yo, Luis Gregorio Quijandria Rosales, director del CEBE DIVINO MILAGRO, autorizo a la profesora Lita Yasmín Canales Ramírez, estudiante del programa de Maestría en GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo en la sede Lima Norte, el uso de la información requerida para la elaboración y del desarrollo de su investigación "Competencia digital en el aprendizaje organizacional docente en tiempo de pandemia de Ventanilla 2020" y con la cual obtendrá su grado académico de Magister.

Sin otro particular me despido

SOLIDARIDAD — JUSTICIA





## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**COMPETENCIA DIGITAL EN EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DOCENTE EN  
TIEMPOS DE PANDEMIA DE VENTANILLA 2020**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**CANALES RAMÍREZ LITA YASMÍN**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 09 de enero del 2021

  
.....  
Dra. Jessica Paola Palacios Garay  
Asesor de la tesis

  
.....  
Dr. Felipe Guizado Oscoco  
Revisor de la tesis