



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente
en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

García Tuesta, Alberto Segundo (orcid.org/0000-0002-2452-9465)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

CO-ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi esposa, por su apoyo constate que tuvo desde el principio de mi Maestría hasta el final, a mis hijos, a mi Papá, a mis hermanas por sus consejos y a mi Madre, quien guía mis pasos desde el cielo.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud, fuerza y voluntad para culminar con gran satisfacción una de mis metas.

A mi esposa por el apoyo incondicional en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Variables de investigación	15
Tabla 2 Validación por expertos variables manejo de tecnologías de información	16
Tabla 3 Validación por expertos variables desempeño laboral docente	17
Tabla 4 Confiabilidad de la variable manejo de tecnologías de información	17
Tabla 5 Confiabilidad de la variable desempeño laboral docente	18
Tabla 6 <i>Nivel de manejo de tecnologías de información</i>	20
Tabla 7 <i>Nivel de desempeño laboral docente</i>	21
Tabla 8 <i>Tabla cruzada entre el nivel de manejo de tecnologías de información y el nivel de desempeño laboral docente</i>	22
Tabla 9 <i>Correlación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022</i>	23
Tabla 10 <i>Correlación entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022</i>	25
Tabla 11 <i>Correlación entre el acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022</i>	27
Tabla 12 <i>Correlación entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022</i>	29
Tabla 13 <i>Correlación entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022</i>	31

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de manejo de tecnologías de información	20
Figura 2 Nivel de desempeño laboral docente	21
Figura 3 Gráfico del nivel de manejo de tecnologías de información y el nivel de desempeño laboral docente	22
Figura 4 Gráfico de dispersión de la correlación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022	24
Figura 5 Gráfico de dispersión de la correlación entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.....	26
Figura 6 Gráfico de dispersión de la correlación entre acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.....	28
Figura 7 Gráfico de dispersión de la correlación entre intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.....	30
Figura 8 Gráfico de dispersión de la correlación entre intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.....	32

Resumen

El presente estudio propuso el objetivo de determinar la relación entre manejo de tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022. Para ello, se optó por un diseño metodológico de enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 84 colaboradores docentes de la institución educativa Abraham Lincoln, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario que midió los ítems de las variables de estudio en escala tipo Likert. La investigación concluye que estadísticamente existe una relación positiva considerable entre las variables tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022 con un Rho Spearman = 0.675 y un pvalor de 0,001.

Palabras clave: tecnologías de información, desempeño laboral, acceso a la información, procesamiento de datos.

Abstract

The present study proposed the objective of determining the relationship between information technology management and teacher job performance at the Abraham Lincoln North American School, La Molina, 2022. For this, a methodological design with a quantitative, correlational, descriptive approach was chosen. Cross-sectional, the sample consisted of 84 teaching collaborators of the Abraham Lincoln educational institution, the survey was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument that measured the items of the study variables on a Likert-type scale. The research concludes that statistically there is a considerable positive relationship between the information technology variables and teacher job performance at the Abraham Lincoln North American School, La Molina, 2022 with a Rho Spearman = 0.675 and a p-value of 0.001.

Keywords: information technologies, job performance, access to information, data processing.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto internacional, el avance tecnológico en la ciencia está afectando a todos los ámbitos de la sociedad, siendo la educación uno de los más impactados. En México se hizo un estudio que reveló un aumento porcentual representado por el 54% en el uso de las herramientas digitales en la enseñanza tras el confinamiento, hecho que ha motivado a los estudiantes y ha mejorado el desempeño laboral de los maestros mexicanos. Por otro lado, en América Latina y el Caribe, la plataforma de inteligencia de impacto HolonIQ señala que el avance tecnológico en el sector educación acelera la recuperación económica acortando las brechas de las desigualdades y aumentando el acceso y apoyo a los padres, maestros, estudiantes, motivo por el cual, en la actualidad se requiere al menos un nivel mínimo de conocimientos informáticos, y mucho más para estudiantes y profesores, dado que, el trabajo en las instituciones educativas incluye el uso de muchas herramientas, aplicaciones y sitios web educativos para sus usuarios. Si bien el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se considera una premisa para el buen desempeño de los estudiantes en la vida laboral, el conocimiento completo solo se logra con la participación activa y acompañada del aspecto pedagógico que los docentes son capaces de imputar a la enseñanza/ proceso de aprendizaje, que no siempre ocurre porque no todos los estudiantes y profesores están equipados con estas herramientas tecnológicas, o incluso por razones sociales y culturales.

El manejo de las TIC puede favorecer al progreso de muchos sectores, sin embargo, su uso trae consigo diferentes desafíos, como el desarrollo de nuevas habilidades y talentos, para lo cual es fundamental utilizarlas adecuadamente en los docentes de nivel universitario, ya que su desempeño repercutirá en el alumno, lo cual es positivo a la hora de adoptar estrategias de conocimientos generales.

Las TIC son consideradas como un conjunto de instrumentos, ayudas y elementos para gestionar y acceder a datos informativas, que permiten eliminar las limitaciones en el proceso comunicativo, a promover la educación, la cultura, la innovación, la creatividad y la organización. El Perú es uno de los países que ha demostrado una brecha amplia respecto a la accesibilidad al servicio de internet y al uso de herramientas y estrategias tecnológicas significativas y efectivas no solo útil para la educación virtual, sino también para la educación presencial, es por eso

que la innovación en tecnología debe ser implementada por el sector educación a fin de provocar cambios en la enseñanza que atraviesa por una nueva coyuntura, toda vez que las herramientas digitales proporcionan una gran ayuda a maestros y alumnos durante la enseñanza.

El Colegio Norteamericano Abraham Lincoln del distrito de la Molina tiene aproximadamente un total de 1375 estudiantes y 107 docentes que desde el año 2015 se preocuparon en implementar un entorno digital para un eficiente cumplimiento de las actividades académicas y administrativas como pizarras interactivas, laboratorios, impresoras 3D, cámaras híbridas, plataforma educativa SIANET donde los docentes gestionan sus labores de forma más eficiente como el ingreso de notas, agendas, tareas y comunicados entre padres y estudiantes; otra plataforma implementada para las gestiones administrativas es STARSOFT que presenta varios módulos de compras, contabilidad, inventario y planillas.

Las TIC antes mencionadas han permitido que los docentes, administrativos y estudiantes puedan cumplir con cada una de sus funciones, sobre todo el personal docente, quien representa un pilar importante al ser el gestor pedagógico, siendo el intermediario de la institución con el estudiante y su familia. Sin embargo, se observan limitaciones respecto a la aplicación de las TIC dentro del proceso pedagógico y administrativo a causa de una débil planificación estratégica sobre el uso eficiente de los recursos tecnológicos, donde la alta dirección centro su atención exclusivamente en la compra e instalación de dichos recursos tecnológicos y no presta atención al capital humano, quienes serán los encargados de manejar dichos recursos y generar valor del servicio prestado.

A consecuencia de ello, se evidencia que en la institución se hace un mal uso y débil aprovechamiento de los equipos tecnológicos como pizarra interactiva y equipos de cómputo, así como, desconocimiento del uso del servicio de intranet y aula virtual que conlleva a retrasos en la entrega del servicio, insostenibilidad o error en la información generada en intranet o incumplimiento del servicio prestado generando molestias en los estudiantes, padres de familia y alta dirección, por lo que la capacitación y actualización constantemente al docente en el uso de las TIC es una necesidad, así como el equipamiento de los espacios virtuales con los recursos necesarios para optimizar el desempeño laboral.

Respecto a ello, se plantea el problema general de investigación ¿Cuál es el nivel de relación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?

Como problemas específicos se identificaron los siguientes:

¿Cuál es el nivel de entre la tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?

¿Cuál es el nivel de entre el acceso a la información de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?

¿Cuál es el nivel de entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?

¿Cuál es el nivel de entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?

Las TIC y el trabajo híbrido en clase y en casa son requisitos a considerarse durante el desempeño profesional de un maestro. En circunstancias comunes, estos factores no importarían en la valoración, pero cada vez son más importantes. Las competencias que debería poseer un docente en la actualidad evidencian las falencias tecnológicas, la débil adaptación a la comunicación digital, situaciones que perjudican el desempeño profesional, no obstante, es preciso considerar dichas situaciones como oportunidades de mejora que aporten al desempeño laboral, digitalización y creación de nuevas herramientas tecnológicas en la enseñanza.

Por otro lado, se propone el objetivo general de investigación correspondiente a establecer la relación entre el manejo de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Como objetivos específicos se consideran los siguientes:

Determinar el nivel de relación entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Determinar el nivel de entre el acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Determinar el nivel de entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Determinar el nivel de entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Finalmente, se considera la hipótesis general de investigación, existe relación significativa entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Como hipótesis específicas se consideran las siguientes:

Existe relación significativa entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Existe relación significativa entre el acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Existe relación significativa entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Existe relación significativa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La pandemia del COVID-19 provocó que el Gobierno Peruano declarara al país en estado de emergencia sanitaria obligando a todo ciudadano a mantenerse en su domicilio, llevando a las organizaciones indistintamente del rubro al que pertenecen a cambiar la forma de trabajo exigiéndoseles un uso constante de las Tics y una actualización profesional permanente para adquirir y/o mejorar las competencias laborales del capital humano de las organizaciones orientados al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La transformación del mundo laboral ha sufrido un cambio en el último siglo, generando nuevas formas de desempeño laboral facilitado por la expansión de las TIC (Vicente et al., 2018), llegando a constituirse como una herramienta necesaria en la transformación de la organización del trabajo (Bonilla et al., 2014). Algunos estudios nacionales como el de Llaro et al. (2021) quienes propusieron conocer la relación entre competencias digitales y el desempeño docente en la UGEL Pachitea, 2020, metodológicamente presentó un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo correlacional con un diseño transversal, la población se conformó por 55 docentes quienes completaron dos cuestionarios, donde se obtuvo como resultado que el 60% de los docentes poseen un alto nivel de competencias digitales y el 75% poseen un nivel alto de desempeño docente, estableciéndose un coeficiente Rho de Spearman ($Rho = 0.748$ y $p < 0,01$), determinando la existencia de una relación positiva significativa alta ($p < 0,01$) entre variables.

Por otro lado, Paniagua (2021), en su estudio planteó determinar la relación existente entre el uso de las Tics y el desempeño docente de secundaria en un contexto de COVID-19, metodológicamente presenta un diseño correlacional causal, con una población de 50 maestros, como instrumento se usó la prueba de desempeño docente y TICs. En relación con el uso de las Tics se demuestra que el 42% de los docentes se muestran satisfechos, el 58% muestra un nivel destacado. Sobre el desempeño docente, se nota que el 2% de maestros se encuentran el nivel de proceso, el 82% en satisfactorio, el 16% en destacado. Se concluye que existe relación entre el uso de las TICs y desempeño docente ($r = 0.649$, $p < 0.05$), también, Pareja et al. (2022) en su estudio consideró el objetivo de determinar la relación entre la gestión de las TICs y el desempeño laboral de los

docentes de una universidad del Perú, metodológicamente, el estudio fue cuantitativo de nivel correlacional, diseño no experimental y transversal, con una población de 4.085 docentes peruanos y una muestra de 46, se empleó la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento, concluyendo con la existencia de relación entre el manejo de las TIC y desempeño laboral mediante una correlación de Pearson ($r = 0.592$, $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$).

Finalmente, Villalobos (2021) en su estudio pretende determinar la relación existente entre el nivel de uso y apropiación TICs y el desempeño según la percepción de los maestros de la I.E. San Luis Gonzaga, metodológicamente la investigación presenta un diseño de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, la muestra fue de 36 docentes, como resultados de la investigación se obtuvo que el 44% de los encuestados presentan un nivel bajo respecto al uso de las Tics, el 50% presentan un nivel medio y un 5.6% presentan un nivel alto en el uso de las Tics. El estudio concluye con una relación estadística entre las variables de investigación.

Sobre los estudios internacionales respecto a las variables de investigación como la de Fuentes et al. (2019) en su estudio se centraron en conocer la competencia digital docente en el desarrollo y aplicación de recursos de realidad aumentada, como metodología se propuso un diseño no experimental, descriptivo y correlacional de enfoque cuantitativo, se utilizaron 2 test, tomados a una muestra de 2631 maestros. Se resuelve que el profesorado realiza una formación continua, realizando 2-3 cursos al año relacionados con las TICs y otras áreas, de forma presencial, demuestran habilidades docente digitales como la seguridad y la comunicación y la colaboración, así como un déficit en la creación de contenidos digitales, concluyendo que los centros de educación pública y primaria han revelado un mayor nivel de competencia.

Asimismo, Vaquero-Cristóbal et al. (2021) en su estudio busca analizar la influencia de un programa de innovación educativa, basado en la técnica del rompecabezas y tareas con apoyo digital, en los aspectos psicológicos, el clima motivacional y el rendimiento académico de estudiantes universitarios, metodológicamente, la investigación fue un estudio cuasi experimental con un grupo experimental formado por 100 estudiantes universitarios (edad media: $21,84 \pm 1,50$ años), donde se midió el clima motivacional y las necesidades psicológicas

básicas en educación, motivación intrínseca, autoconcepto y rendimiento académicos, resultando un incremento significativo en los resultados de después de haber intervenido las variables de estudio ($p < 0,006 - 0,001$), con excepción de la variable clima egomotivacional, y sobre la percepción de competencias previas fue significativa para el modelo ($p < 0,001$), concluyendo que los aspectos psicológicos, los climas motivacionales y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios mejoraron tras la implementación de un programa de innovación educativa, basado en el modelo de aprendizaje cooperativo con la técnica del rompecabezas y el uso de tareas con apoyo digital.

Por otro lado, Hero (2019) pretendió comprender el impacto de la integración de la tecnología en el desempeño docente de los profesores de Ciencias Sociales en las escuelas secundarias públicas en la División de Escuelas de la Ciudad - Ciudad de Valenzuela, usando un método de encuesta de correlación descriptiva, el investigador cree en encontrar un vínculo entre las variables, los encuestados de este estudio consisten en cien (100) profesores de Estudios Sociales, el resultado indicó que las seis dimensiones de la integración tecnológica fueron descritas en gran medida por los profesores de Ciencias Sociales, más aún, los hallazgos revelan que para los siete indicadores de desempeño docente medidos, los profesores de Estudios Sociales fueron descritos como muy satisfactorios, mediante el análisis de regresión, se demuestra que la integración de la tecnología ejerce un impacto significativo en el desempeño docente y entre las seis dimensiones de la integración tecnológica, el mejor predictor fue la productividad y la práctica profesional.

En adición, Paúl (2021) en su estudio planteó identificar la percepción que los empleados sobre el impacto de las TICs en el desempeño laboral, metodológicamente el diseño del estudio planteó un enfoque mixto, revisión sistemática considerando como referencia la Escala de Adopción a la Tecnología, como instrumento se usó el cuestionario, uso de entrevistas a profundidad, como resultado se obtuvo que la percepción de los colaboradores participantes es positiva hacia el uso de las TICs y el impacto que estas tienen en su desempeño laboral, concluyendo que la tecnología facilita y mejora la calidad de vida resultando importante tomar en cuenta dicha información para proponer el diseño de nuevos cursos de capacitación para los colaboradores.

Igualmente, Colcha et al. (2021) plantearon conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de Constructora Servicios Generales S.A. Para el año 2021, metodológicamente, se considera el estudio descriptivo, explicativo, propositivo, de campo, bibliográfico, trabajándose con el total de la población, concluyendo que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

En ese sentido, se afirma que las organizaciones líderes en el uso de Tics poseen una mayor sofisticación en su gestión a diferencia de otras organizaciones que no efectivizan sus tecnologías impidiéndoles aumentar sus índices de satisfacción del cliente (Karimi et al., 2015). La gestión de tecnología de la información brinda la posibilidad que las instituciones se organicen en redes y permitan a sus usuarios la capacidad de tener acceso y procesamiento de datos de manera presencial o remota en tiempo real (Cabrero y Valencia, 2019). Las Tics facilitan la manera de comunicar, interactuar y colaborar entre el capital humano de una organización, pero también representa un gran desafío para el trabajo, la libertad y la igualdad (Harari, 2018).

Las TICs son un conjunto caracterizado por la capacidad de digitalizar la tecnología del registro de contenidos como la informática, comunicaciones, telemática e interfaz y ha cambiado la forma en que se realiza el trabajo, se accede a los servicios y se comparte la información, lo que la convierte en una parte crucial para garantizar la inclusión para todos (United Nations Development Coordination Office, 2021). Las Tics generan un gran impacto en las organizaciones públicas, privadas y personas, pues dan un cambio en la forma de laborar, aprende, convive o comunican y tienen una influencia en cualquier ámbito de la vida cotidiana promoviendo un proceso comunicativo inmediato (Sampedro, 2015).

Las tics representan un elemento clave en el ámbito educativo, cuyo énfasis se dio después de la pandemia de COVID-19, donde las organizaciones educativas se sumaron a estos cambios, implementando el manejo de estas herramientas las en cada uno de sus procesos administrativos, operativos y de enseñanza-aprendizaje, donde se hace uso de entornos virtuales que favorecerán el cumplimiento de sus funciones (Bustamente et al., 2022). Estas herramientas correctamente implementadas mejorarán el desempeño laboral del capital humano de la institución en especial de los docentes quienes tienen una incidencia directa

con el rendimiento académico. En una investigación (Gómez-Fernández y Mediavilla, 2022) señalan que los docentes motivados que han recibido capacitación en tics imparten clases tranquilas y respetuosas, promoviendo el uso de dispositivos digitales y usan las TIC con frecuencia en sus clases impartidas dentro y fuera del colegio.

Los investigadores han descubierto que el entorno del aula posee una estrecha relación con el rendimiento de aprendizaje de los estudiantes. Cuando se considera el entorno del aula enriquecido con tecnología, se refiere a que está integrada con herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje efectivo y comprometido de los estudiantes (Junfeng et al., 2013).

En el contexto educativo, se evidencia un creciente uso de recursos tecnológicos y de contenidos que están enfocados en fortalecer las competencias de los alumnos que requiere el involucramiento de los maestros durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, recursos digitales y metodológicos que lograrán el aprendizaje y competencias digitales en los estudiantes.

Granados (2015) señala que el manejo de TICs en el proceso de enseñanza-aprendizaje requiere que los maestros deben potenciar sus competencias para el uso de las herramientas tecnológicas más idóneas y también en la metodología de enseñanza. En dicho caso, los maestros deberían promover la innovación en su desempeño laboral que mejoren el servicio de enseñanza, pero también deben tener en cuenta que las tics por sí solas no representan una solución, sino que es un complemento donde confluyen recursos tecnológicos, la metodología de enseñanza e innovación (Mato y Alvarez, 2019).

Como lo indica Schiavo (2007) el principal uso que se les da a las tics en las instituciones es el de utilizarla como una herramienta que permita la aceleración de los procesos optimizando el tiempo de ejecución de trabajos. Asimismo, las tics contribuyen positivamente a la organización de diferentes actividades e interacción entre el espacio-tiempo que estas herramientas tecnológicas proporcionan, donde se reafirma que la distancia no existe y el tiempo es continuo (Schiavo, 2007). No obstante, si el capital humano de una institución educativa no tiene las competencias suficientes para implementar estos recursos informáticos digitales, entonces resultará un proceso educativo sin resultados positivos (Nieto y Marqués, 2015). Por consiguiente, la inclusión de las tics en las aulas exigen según Diaz-

Barriga (2013) proporcionar una justificación didáctica al momento de poner en práctica de tal forma que el principal beneficiario del servicio de enseñanza se encuentre satisfecho y tenga la capacidad de crear una buena imagen de la organización donde pertenece y pueda recomendar a otras personas el servicio de manera positiva.

A continuación, se mencionan algunas herramientas consideradas como TIC utilizados por el capital humano que buscan efectivizar el proceso de enseñanza como videoconferencia, buscadores, programas especializados, email, mensajería instantánea, materiales multimedia interactivo, pizarras electrónicas, hardware útil para enseñanza (Arrieta et al., 2010). Estas herramientas tecnológicas deben ser implementadas y optimizadas tan pronto se requiera antes que queden en la obsolescencia.

Las organizaciones deben comprender que las tecnologías de información experimentan constantemente una abrupta evolución, con cambios permanentes y acelerados que con las anteriores herramientas de comunicación como los libros no se había experimentado. En ese sentido, lo que hoy representa una novedad en estos momentos, dejará de serlo mañana mismo con una rapidez insospechada, imposibilitando permanentemente estar a la vanguardia tecnológica persistentemente (Diaz-Barriga, 2013). Durante este período 2020-2022 los estudiantes han estado utilizando varias plataformas y herramientas digitales para el aprendizaje según su nivel de comprensión y según las instrucciones dadas por sus instituciones a través de los docentes que han demostrado resultados positivos en el desempeño de los estudiantes y por consiguiente el desempeño laboral de los docentes (Srivastava y Bhati, 2022).

Para Vaca (2016) las herramientas Web 2.0 favorecen el aprendizaje colaborativo al permitir usar diferentes recursos educativos con el fin de generar trabajos que promuevan la innovación, interacción y comunicación continua entre los maestros y estudiantes. En estas herramientas colaborativas los maestros consideran una serie de tareas que tendrán consigo el respectivo acompañamiento permanente y constante para lograr el aprendizaje colaborativo significativo en línea como el efectivo desempeño de los estudiantes en la vida laboral solo se logra con la participación del maestro acompañado de un correcto desenvolvimiento relacionado al aspecto pedagógico implementado durante el proceso de

enseñanza-aprendizaje, que no siempre sucede porque no todos los estudiantes y docentes están equipados con estas herramientas tecnológicas, o incluso por razones sociales y culturales. Entonces, el manejo de las tecnologías representa una ventaja competitiva para los estudiantes mientras están en el sistema educativo y dichas competencias le serán útiles para cuando necesiten de esas mismas tecnologías en el desempeño de su profesión (Azevedo et al., 2022).

Entonces, las tics favorecen al desempeño docente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, razón por la cual los docentes deben incorporar tics en su trabajo diario en las aulas como un instrumento indispensable en las instituciones educativas, donde evidenciamos que este recurso genera mejores oportunidades para el desempeño docente en la educación básica regular abriendo canales de comunicación que les permitirá lograr el intercambio de ideas, mejorar el razonamiento, la innovación, creatividad, trabajo en equipo y toma de decisiones (Valderrama y Saldaña, 2019).

En el mundo actual, todas las organizaciones deben priorizar la gestión del talento humano, considerándolo como el capital más importante por el invaluable aporte para brindar desarrollo y productividad (Bohórquez et al., 2021). Según el barómetro de Michael Page, las prioridades del área de talento humano deben centrarse en crear una óptima cultura corporativa, coordinar planes de compensación y beneficios, captar al talento idóneo, formarlo y desarrollarlo, gestionar el desempeño laboral e introducirlo en las nuevas tecnologías. La pandemia del COVID-19 afectó directamente la dinámica laboral, en especial la motivación del personal (Barra et al., 2021) y el desempeño laboral.

Los empleados son considerados como uno de los activos más importantes en muchas instituciones y el bienestar de su salud es importante para comprometer a la fuerza laboral de manera sostenible y motivada que se comprometa a brindar un servicio idóneo de calidad a través de un rendimiento y una productividad mejorada (Ni et al., 2022). Se ha evidenciado que el liderazgo, la integridad y la justicia presentan un impacto significativo en el desempeño laboral promoviendo un alto nivel de desempeño laboral. Además, se señala que, para garantizar un alto nivel de desempeño laboral, la alta dirección de las organizaciones debe demostrar una personalidad proactiva (Johari et al., 2022).

Asimismo, se afirma que la remuneración es un predictor positivo significativo del desempeño laboral del personal, porque cuando un colaborador siente que la organización le ofrece incentivos laborales, los colaboradores se sienten insatisfechos y desmotivados con el trabajo que realizan toda vez que lo que recibe por parte de la organización es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas como: alimentación, educación entre otros; aspectos que la organización debe de tomar en cuenta a fin que sus colaboradores interioricen que la labor que desempeñan es determinante para lograr los objetivos de la institución (Queipo y Useche, 2002). Por otro lado, Akah et al. (2022) señalan que la alta dirección es responsable de recompensar a los profesores con un desempeño sobresaliente para elevar su moral para la prestación de un servicio eficaz.

Los investigadores han dedicado mucho tiempo y esfuerzo durante años para desarrollar sistemas satisfactorios que mejorarán el desempeño laboral de sus colaboradores, no obstante, siguen surgiendo problemas, que están asociados principalmente a los gerentes quienes cometen el error de no proporcionar retroalimentación sobre el desempeño de sus empleados evidenciándose que uno de los principales problemas se da en el proceso comunicativo entre la alta dirección y los colaboradores (Gordon et al., 2011). Según lo señala Shang (2022) la alta dirección debe alentar a sus colaboradores a aumentar el compromiso que favorecerá a mantener niveles altos de desempeño laboral.

Para Chiavenato (2011) el desempeño laboral se considera como la eficacia del comportamiento del colaborador al momento de cumplir con sus funciones laborales, convirtiéndose en una ventaja competitiva para todas las organizaciones. Por otro lado, Pedraza et al. (2010) aseveran que el desempeño laboral se constituye como una piedra angular que coadyuva a la efectividad y éxito organizacional; en ese sentido, la alta dirección debe mostrar interés no solo en la evaluación del desempeño sino también en proponer y ejecutar las mejores estrategias para optimizar el desempeño de sus colaboradores.

Aamodt (2004) señala que el desempeño laboral centra su atención en la conducta observada y acciones desarrolladas por los trabajadores de una organización con indicadores que faciliten la evaluación, medición, control y retroalimentación de los resultados en función a las capacidades propias del colaborador y el nivel de contribución que aporta a la organización. Al respecto,

Robbins (2004) asevera que el desempeño laboral representa la capacidad de organizar y coordinar acciones que confluyen entre sí para conformar el comportamiento de los individuos involucrados dentro del proceso productivo.

Entonces, definimos que el desempeño laboral describe acciones y conductas ejecutadas por los colaboradores que posibilitan cumplir con las metas propuestas para contribuir al éxito de la institución. En el ámbito organizacional se utiliza el modelo de Campbell que tiene como objetivo identificar los componentes principales para evaluar el desempeño general contribuyendo a la formulación de estrategias que orientan al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, el desempeño laboral se define como un sistema organizado y orientado a efectivizar el resultado de la organización con acciones que aportan valor visto de tres dimensiones: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

El desempeño de la tarea se entiende como un conjunto de conocimientos que aportan a la organización directa o indirectamente; el comportamiento contraproducente es visto como un acto deliberado voluntario que beneficia al trabajador con resultados positivos; el desempeño contextual representa un comportamiento espontáneo e individual que sobrepasa las expectativas del puesto y son de gran importancia para cumplir con los resultados esperados de las instituciones (Bautista et al., 2020).

La profesión docente es una de las carreras que mayor impacto a la sociedad genera, esta labor tiene la responsabilidad de transmitir conocimiento a través de un proceso comunicacional de saberes, valores y actitudes e implica que diversos factores psicológicos, sociales y culturales afloren dentro del proceso educativo e interactivo con el docente-estudiante (Cardozo, 2016).

Es el docente quien constantemente está sometido diferentes formas de presión interna y externa por parte de los padres de familia, director de escuela y sociedad en general, mellando la salud del docente y produciendo un choque de expectativas entre lo exigido y lo percibido por el docente (Llorens et al., 2005). Provocando frustraciones y estrés laboral que afectaría su desempeño docente. Ponce (2005) señala que el desempeño docente representa la forma de actuar del docente en función a sus competencias pedagógicas con el objetivo de brindar orientación, guía y evaluación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje del

estudiante, en ese sentido, deberá tener un adecuado y suficiente dominio en el cumplimiento de sus funciones específicas para el cumplimiento del rol docente.

El ámbito educativo es un campo potencial que gracias al acceso a Internet genera nuevas posibilidades de trabajar diferente a la forma de trabajo en un aula tradicional. La implementación de las tics en el desempeño de la función docente permite que los docentes cumplan una serie de actividades curriculares y extracurriculares como impartir clases teóricas, prácticas, revisar trabajos, brindar asesorías, realizar documentación administrativa, hacer sesiones de tutorías y mantener un contacto con los padres, lo hagan de manera más efectiva, viéndose reflejado en el cumplimiento de su labor con resultados positivos. Toda vez que, para alcanzar el desarrollo sostenible en la educación, se requerirá de un profesorado comprometido con la sostenibilidad y mejora continua en el desempeño de su ejercicio profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La institución educativa evidencia situaciones débiles en el uso de la tecnología y el desempeño de personal docente, en ese sentido, el tipo de investigación utilizado fue de tipo básica, debido a que se abordaron teorías existentes que permitió profundizar las teorías mencionadas sin ningún contraste práctico.

Asimismo, la investigación propuso un diseño no experimental, debido a que el investigador no manipuló las variables y únicamente actuó como observador y analista de la situación investigada. Asimismo, el estudio fue transversal, debido a que los datos obtenidos se obtuvieron en un solo momento. Finalmente, el estudio presentó un tipo descriptivo correlacional, puesto que, se tuvo como objetivo conocer la relación existente entre las variables de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

El estudio se realizó con dos variables de naturaleza cualitativa.

Tabla 1

Variables de investigación

N°	Variables
1	Manejo de tecnologías de información
2	Desempeño laboral docente

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población comprende el conjunto de elementos que poseen las mismas características y de las que se pretende conocer algo. En ese sentido, la población se conformó por 107 trabajadores docentes que laboran en la organización.

Asimismo, la muestra es un subconjunto de la población, respecto a ello, la muestra de estudio se halló mediante una fórmula de población conocida cuyo resultado es 84 trabajadores docentes.

Por otro lado, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple como método de selección donde cada uno de los participantes tiene la misma probabilidad de salir elegidos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio aplicó la técnica de la encuesta, debido a que la encuesta es una forma de obtener información objetiva y confidencial sobre las variables de estudio por parte del personal docente.

Asimismo, en función a la técnica utilizada, se usó como instrumento el cuestionario de encuesta, que es un documento formado por diferentes preguntas redactadas coherentemente y organizadas, en ese sentido, el cuestionario del presente estudio se formó por 16 ítems relacionadas a la variable tecnologías de información medidos en escala tipo Likert y la variable desempeño laboral docente se conformó por 12 ítems medidos en escala tipo Likert.

La validez de un instrumento de investigación está definido como el nivel en que un instrumento mide la validez de la información, en ese sentido, en el presente estudio la validez lo realizaron especialistas en la línea de investigación sobre la variable manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 2

Validación por expertos variables manejo de tecnologías de información

Datos personales y académicos	V Aiken
Msc. Arce Haya Jorge Armando	Válido
Mag. Panta Sifuentes Lucia Guadalupe	Válido
Mag. Mendoza Ramirez Miguel Angel.	Válido

Interpretación:

Es posible observar en la tabla 2, se puede observar la validez del instrumento manejo de tecnologías de información realizada por tres profesionales

expertos en la línea de investigación, asignándole la condición de aceptable con el instrumento, con ello se asegura la validez del cuestionario y su uso.

Tabla 3

Validación por expertos variables desempeño laboral docente

Datos personales y académicos	V Aiken
Msc. Arce Haya Jorge Armando	Válido
Mag. Panta Sifuentes Lucia Guadalupe	Válido
Mag. Mendoza Ramirez Miguel Angel.	Válido

Interpretación:

Es posible observar en la tabla 3, se puede observar la validez del instrumento desempeño laboral docente realizada por tres profesionales expertos en la línea de investigación, asignándole la condición de aceptable con el instrumento, con ello se asegura la validez del cuestionario y su uso.

Por otro lado, la confiabilidad es el resultado del procesamiento de los datos que se obtuvieron de la encuesta y se emplea el coeficiente de Cronbach. Sobre ello, la confiabilidad hace referencia a la obtención de la misma respuesta al usar un instrumento para medir la información más de una vez (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 4

Confiabilidad de la variable manejo de tecnologías de información

α de Cronbach	N de elementos
.709	16

Interpretación:

Se observa en la tabla 4 un coeficiente de Cronbach de los 16 ítems correspondiente a la variable manejo de tecnologías de información, donde se evidencia un coeficiente de 0.706. En tal sentido, se concluye que el instrumento es aplicable.

Tabla 5*Confiabilidad de la variable desempeño laboral docente*

α de Cronbach	N de elementos
.775	12

Interpretación:

Se observa en la tabla 5 un coeficiente de Cronbach de los 16 ítems correspondiente a la variable manejo de tecnologías de información, donde se evidencia un coeficiente de 0.775. En tal sentido, se concluye que el instrumento es aplicable.

3.5. Procedimientos

Primero se desarrolló la matriz de operacionalización, que permitirá identificar los indicadores útiles para la elaboración del instrumento de recolección de datos.

Segundo: se identificó a la muestra según muestreo aleatorio simple a quienes se le aplicará el instrumento para recolectar los datos en el tiempo establecido 30 minutos por cada instrumento.

Tercero: se desarrolló una base de datos con la información recolectada en la encuesta.

Cuarto: se procesó la información de la base de datos concluyendo con los resultados estadísticos descriptivos y prueba de hipótesis que se consideraron en tablas que luego serán interpretados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Como parte del desarrollo del presente estudio, se utilizará el método estadístico que proveerá procedimientos para el manejo de datos cuantitativos utilizando las técnicas que favorecerán la recolección, esbozo, interpretación y presentación de los datos (Hernández et al., 2014).

Además, se utilizó el método estadístico inferencial, que posibilitará la prueba de hipótesis estadística que resumirá si existe o no existe la relación entre variables con información validada por el método científico.

Los datos recolectados de cada uno de los instrumentos desarrollado para cada variable de investigación formaran parte de la base de datos en un archivo de Excel para luego ser transferidos a un software estadístico que facilitará el procesamiento de los datos estadísticos descriptivos e inferenciales.

3.7. Aspectos éticos

Dando cumplimiento al código de ética de la investigación, el investigador cumplirá que todas las acciones que muestren probidad del estudio como: Mantener la confidencialidad de los datos obtenidos por la aplicación del instrumento de investigación a la muestra, se respetó la autoría de la información utilizada en el desarrollo del estudio sin atribuir el contenido parcial o total de teorías que no correspondan al juicio propio del autor, no se creó, alteró o falsificó datos para la prueba estadística descriptiva e inferencial y respetar las opiniones o consideraciones de nuestra población de estudio, sin tergiversación de información.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Resultados de los niveles de las variables

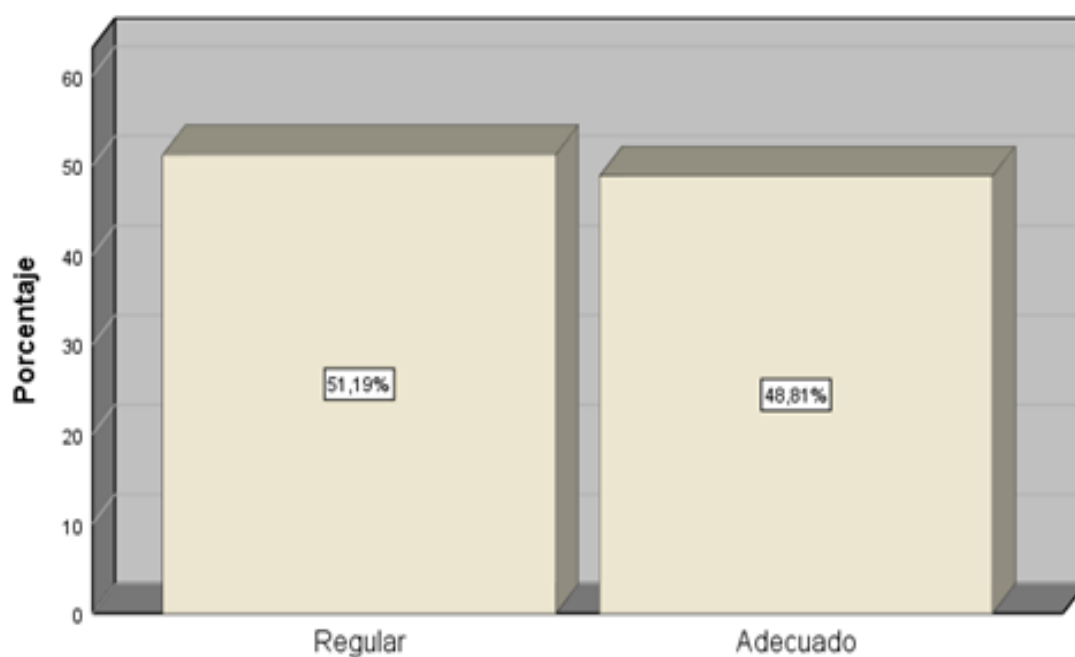
Tabla 6

Nivel de manejo de tecnologías de información

		Cantidad	%	% aceptado	% acumulado
Válido	Regular	43	51,2	51,2	51,2
	Adecuado	41	48,8	48,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Figura 1

Nivel de manejo de tecnologías de información



Interpretación:

En la tabla 6 y figura 1, se observa que los docentes de la institución educativa Abraham Lincoln poseen un nivel regular en el manejo de las tecnologías de información en un 51,2%, mientras que un 48,8% de docentes poseen un nivel adecuado en el manejo de las tecnologías de información.

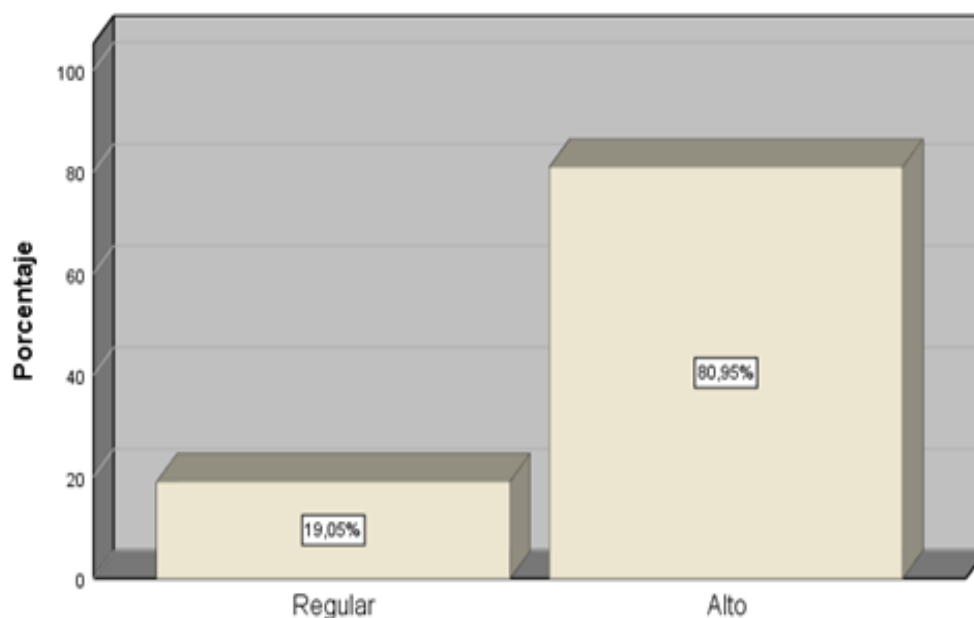
Tabla 7

Nivel de desempeño laboral docente

		Cantidad	%	% aceptado	% acumulado
Válido	Regular	16	19,0	19,0	19,0
	Alto	68	81,0	81,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Figura 2

Nivel de desempeño laboral docente



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 2, se observa que los docentes de la institución educativa Abraham Lincoln poseen un nivel alto en el desempeño laboral docente en un 80,95%, mientras que un 19,05% de docentes poseen un nivel regular en el desempeño laboral docente.

Resultados descriptivos mediante tablas de contingencia

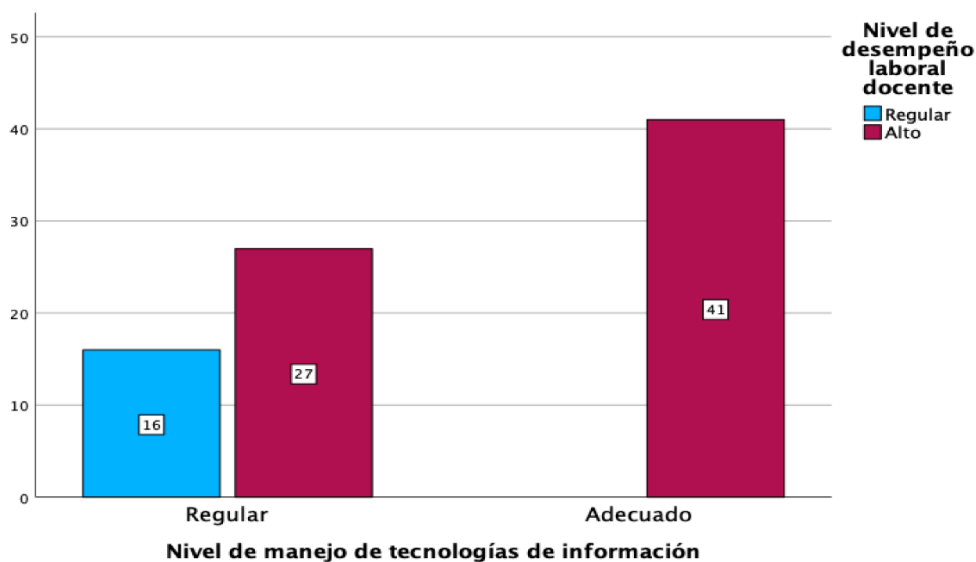
Tabla 8

Tabla cruzada entre el nivel de manejo de tecnologías de información y el nivel de desempeño laboral docente

			Nivel de desempeño laboral docente		Total
			Regular	Alto	
Nivel de manejo de tecnologías de información	Regular	Frecuencia	16	27	43
		%	100.0%	39.7%	51.2%
	Adecuado	Frecuencia	0	41	41
		%	0.0%	60.3%	48.8%
Total		Frecuencia	16	68	84
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Figura 3

Gráfico del nivel de manejo de tecnologías de información y el nivel de desempeño laboral docente



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 3 se observa que el 100% de docentes que tienen un regular nivel de manejo de las TICs muestran un nivel regular de desempeño laboral docente. Asimismo, el 60,3% de docentes que muestran un nivel alto en el manejo de las TICs tienen un desempeño alto en el trabajo.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Tabla 9

Correlación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022

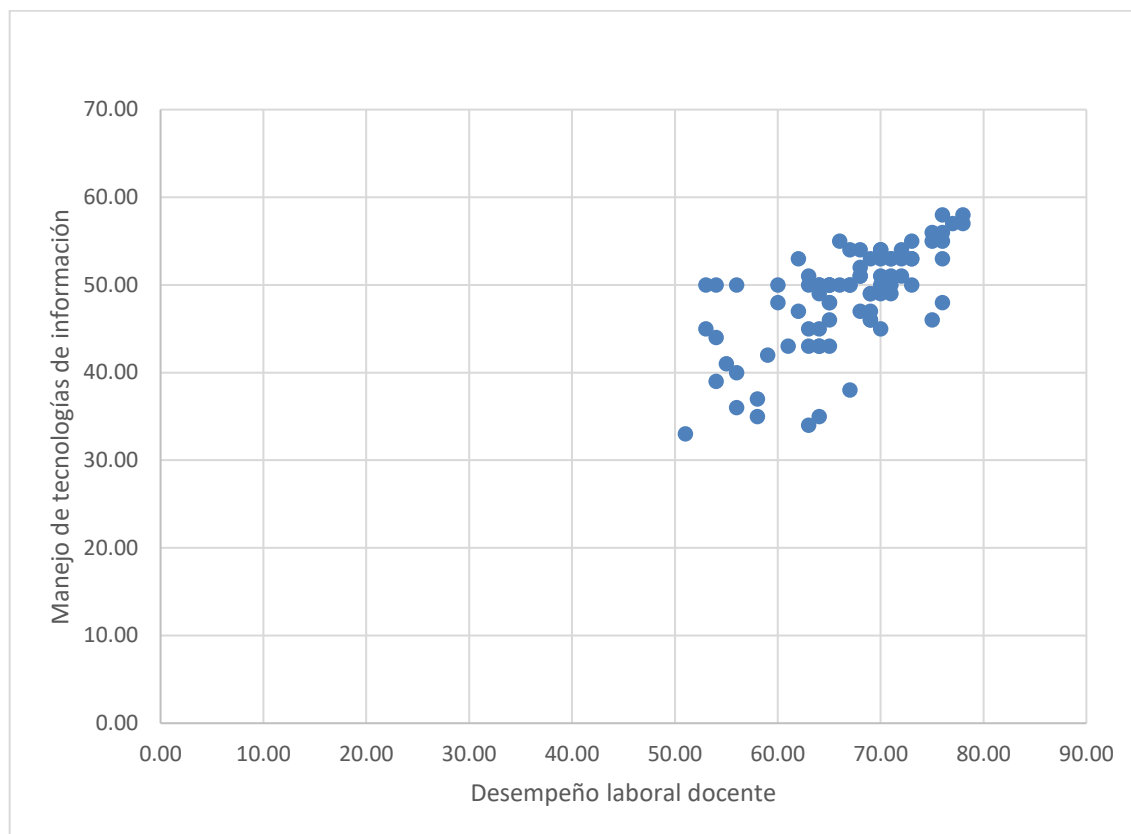
		Desempeño laboral docente	
Spearman's rho	Manejo de tecnologías de información	Coeficiente	.675**
		Significancia	<.001
		N	84

Interpretación:

En la tabla 9 se evidencia la prueba de correlación de las variables manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente, donde se obtuvo un pvalor de 0,001 (pvalor > 0.05), dicho resultado permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En tal sentido, existe relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho Spearman = 0.675, que significa una correlación positiva considerable.

Figura 4

Gráfico de dispersión de la correlación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022



Interpretación:

En la figura 4 se observa el gráfico de dispersión de la correlación entre las variables manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente, cuyos puntos siguen una línea ascendente de izquierda a derecha, evidenciándose la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Tabla 10

Correlación entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022

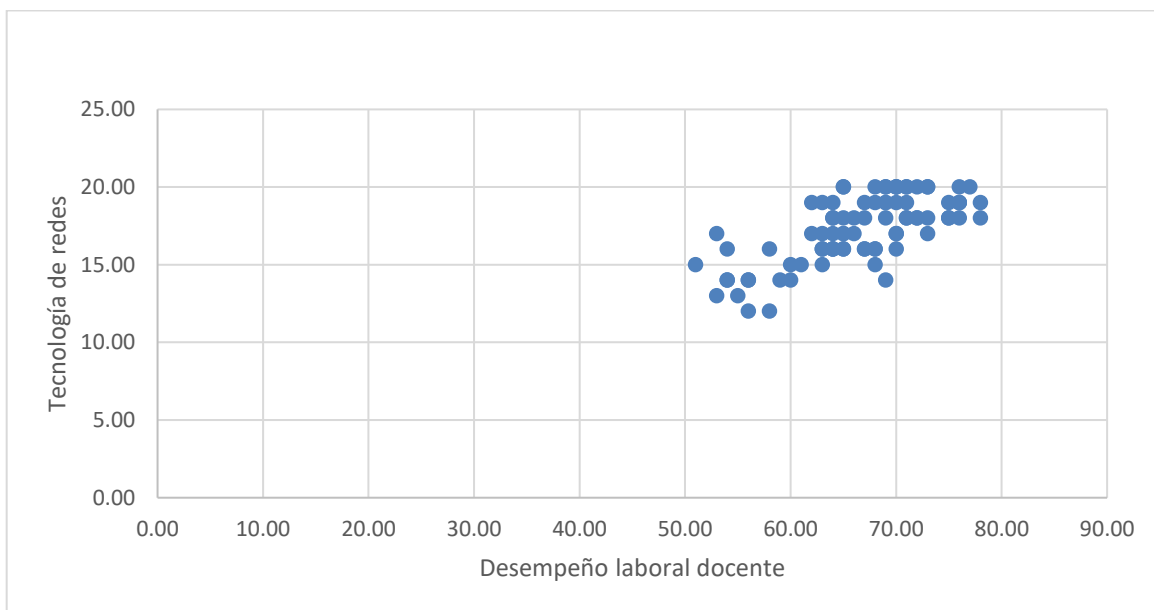
		Desempeño laboral docente	
Spearman's rho	Manejo de tecnologías de información	Coefficiente	.664**
		Significancia	<.001
		N	84

Interpretación:

En la tabla 10 se evidencia la prueba de correlación de las variables tecnología de redes y desempeño laboral docente, donde se obtuvo un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05), dicho resultado permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En tal sentido, existe relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Spearman (Rho Spearman = 0.664), que significa una correlación positiva considerable.

Figura 5

Gráfico de dispersión de la correlación entre tecnología de redes y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.



Interpretación:

En la figura 5 se observa el gráfico de dispersión de la correlación entre las variables tecnología de redes y desempeño laboral docente, cuyos puntos siguen una línea ascendente de izquierda a derecha, evidenciándose la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Tabla 11

Correlación entre el acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

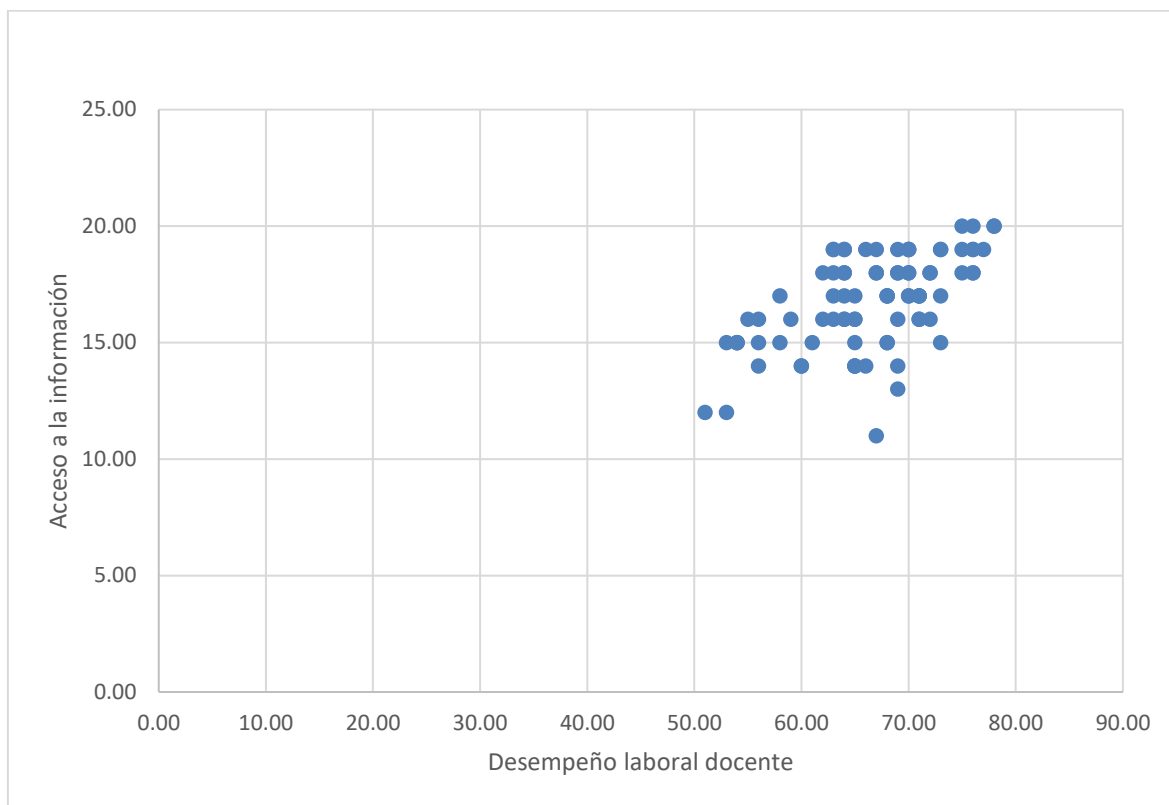
		Desempeño laboral docente	
Spearman's rho	Manejo de tecnologías de información	Coeficiente	.548**
		Significancia	<.001
		N	84

Interpretación:

En la tabla 11 se evidencia la prueba de correlación de las variables acceso a la información y desempeño laboral docente, donde se obtuvo un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05), dicho resultado permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En tal sentido, existe relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Spearman (Rho Spearman = 0.548), que significa una correlación positiva considerable.

Figura 6

Gráfico de dispersión de la correlación entre acceso a la información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.



Interpretación:

En la figura 6 se observa el gráfico de dispersión de la correlación entre las variables acceso a la información y desempeño laboral docente, cuyos puntos siguen una línea ascendente de izquierda a derecha, evidenciándose la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Tabla 12

Correlación entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

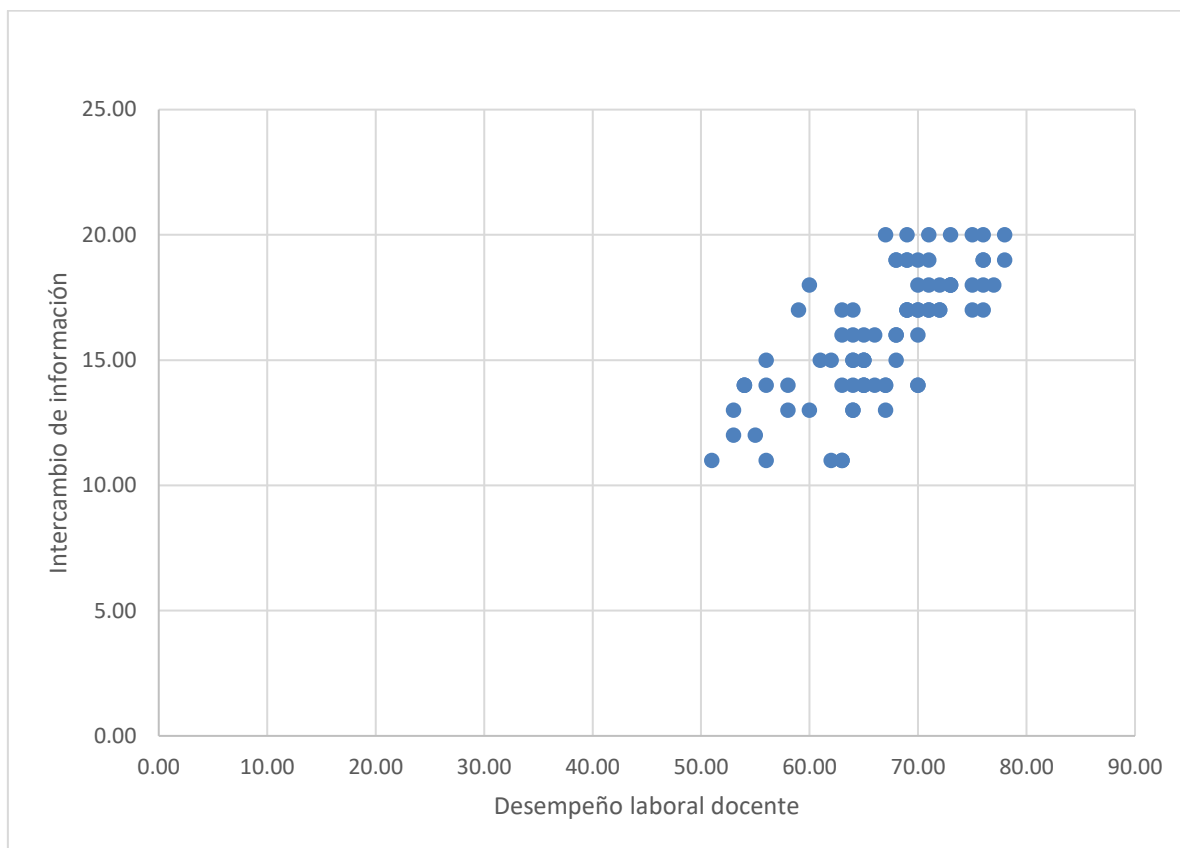
		Desempeño laboral docente	
Spearman's rho	Manejo de tecnologías de información	Coeficiente	.748**
		Significancia	<.001
		N	84

Interpretación:

En la tabla 12 se evidencia la prueba de correlación de las variables intercambio de información y desempeño laboral docente, donde se obtuvo un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05), dicho resultado permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En tal sentido, existe relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Spearman (Rho Spearman = 0.748), que significa una correlación positiva considerable.

Figura 7

Gráfico de dispersión de la correlación entre intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.



Interpretación:

En la figura 7 se observa el gráfico de dispersión de la correlación entre las variables intercambio de información y desempeño laboral docente, cuyos puntos siguen una línea ascendente de izquierda a derecha, evidenciándose la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

Tabla 13

Correlación entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.

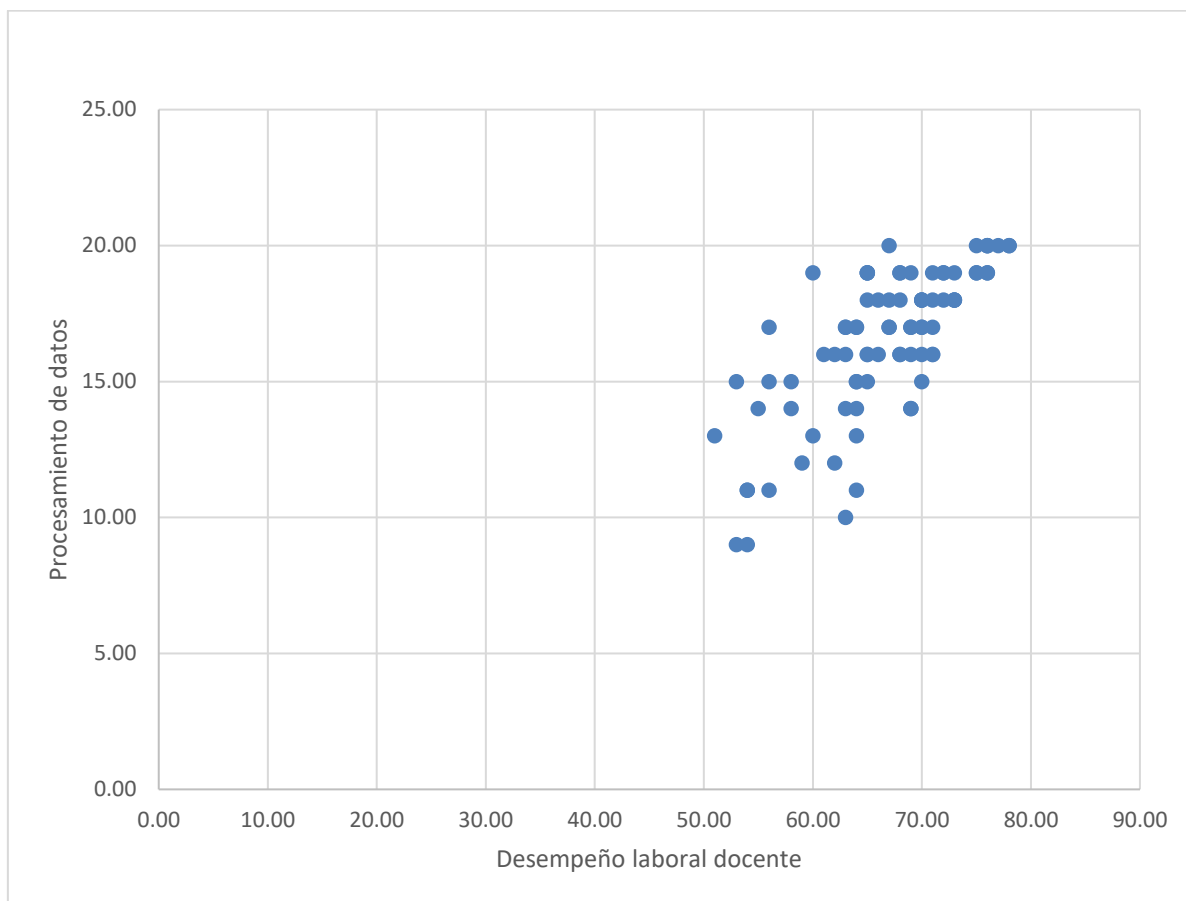
		Desempeño laboral docente	
Spearman's rho	Manejo de tecnologías de información	Coeficiente	.732**
		Significancia	<.001
		N	84

Interpretación:

En la tabla 13 se evidencia la prueba de correlación de las variables procesamiento de datos y desempeño laboral docente, donde se obtuvo un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05), dicho resultado permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En tal sentido, existe relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de Spearman (Rho Spearman = 0.732), que significa una correlación positiva considerable.

Figura 8

Gráfico de dispersión de la correlación entre intercambio de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.



Interpretación:

En la figura 8 se observa el gráfico de dispersión de la correlación entre las variables procesamiento de datos y desempeño laboral docente, cuyos puntos siguen una línea ascendente de izquierda a derecha, evidenciándose la existencia de una relación positiva considerable entre las variables de estudio.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos que han seguido un proceso metodológico aceptado han permitido concluir que entre las variables manejo de tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln existe una relación estadísticamente significativa obteniéndose como resultado (p valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.675). Asimismo, el análisis descriptivo evidencia que los docentes poseen un regular nivel de manejo de tecnologías de información (51,2%) y un alto nivel de desempeño laboral docente (81%). Dicho resultado nos hace inferir que el manejo de las tecnologías de información tiene una relación directa con el desempeño de los docentes, posibilitando que se planteen acciones que favorezcan al personal docente. Concordando con nuestros hallazgos Llaro et al. (2021) obtiene en su investigación que el 60% de los docentes tienen un alto nivel de competencias digitales y el 75% de ellos muestran un alto nivel de desempeño docente, estableciéndose una correlación Rho de Spearman (Rho = 0.748 y $p < 0,01$), concluyendo que existe una relación positiva significativa alta ($p < 0,01$) entre las variables de estudio. No obstante, Rojas (2022) en su investigación determina que tanto el nivel de uso de las Tic y desempeño profesional de sus colaboradores es bajo y está representado por el 35% en ambas variables, concluyendo con ello que existe una relación estadística significativa entre las variables estudiadas (p valor=0,001). Del mismo modo, Pareja et al. (2022) reafirma nuestros hallazgos, toda vez que, mediante la prueba estadística de Pearson concluye que existe una relación entre el manejo de las TIC y desempeño laboral ($r=0.592$, $sig=0.000 < 0.05$).

Respecto al manejo de la tecnología de redes, los hallazgos del presente estudio evidenciaron una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral docente con un (p valor=0.001 y Rho Spearman=0.664). Sobre estos resultados Hero (2019) en su estudio demuestran que la integración de la tecnología ejerce un impacto significativo en el desempeño docente y entre las seis dimensiones de la integración tecnológica, el mejor predictor fue la productividad y la práctica profesional, resultado que refuerzan los hallazgos de nuestra investigación. Asimismo, Paúl (2021) obtiene que los colaboradores perciben positivamente el uso de las tecnologías y consideran que facilita y mejora la calidad de vida de los colaboradores.

Continuando con el análisis de los resultados y el contraste con los antecedentes nacionales e internacionales, se evidenció una relación estadísticamente significativa entre el acceso a la información con el desempeño laboral docente con un (p valor=0.001 y Rho Spearman=0.548). Sobre ello, Fuentes et al. (2019) en su estudio concluye que la competencia digital docente en el desarrollo y aplicación de recursos de realidad aumentada en sus clases contemplan el acceso a la información mediante la formación continua en el uso de las TIC y otras áreas para fortalecer sus habilidades docente digitales como la seguridad y la comunicación y la colaboración.

Asimismo, se evidenció una relación estadísticamente significativa entre el intercambio de información y el desempeño laboral docente con un (p valor=0.001 y Rho Spearman=0.748). Respecto a ello, Paniagua (2021), en su estudio determinaron la relación que existe entre el uso de las Tics y el desempeño docente en tiempos de COVID-19 con un $r = 0.649$, $p < 0.05$. Además, el 42% de los docentes se muestran satisfechos con la TIC en particular con el intercambio de información y el 58% muestra un nivel destacado de desempeño laboral. También, Pareja et al. (2022) hallaron la relación entre la gestión de las TIC y el desempeño laboral de los docentes de una universidad del Perú con una correlación de Pearson ($r=0.592$, $sig=0.000<0.05$).

Finalmente, se concluyó con una relación estadísticamente significativa entre el procesamiento de datos y el desempeño laboral docente con un (p valor=0.001 y Rho Spearman=0.732). Respecto a ello, Hero (2019) pretende comprender el impacto de la integración de la tecnología en el desempeño docente, el resultado indica que las seis dimensiones de la integración tecnológica fueron descritas en gran medida por los profesores de Ciencias Sociales como muy satisfactorios, los resultados del estudio demostraron que la integración de la tecnología ejerce un impacto significativo en el desempeño docente y entre las seis dimensiones de la integración tecnológica, el mejor predictor fue la productividad y la práctica profesional.

VI. CONCLUSIONES

La prueba estadística demostró que las variables manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente se relacionan entre sí, hallándose una correlación positiva considerable con un coeficiente de Spearman de 0.675 y un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05).

Por otro lado, respecto a la prueba estadística de la hipótesis 1, se pudo demostrar una relación estadística entre tecnología de redes y desempeño laboral docente, hallándose una correlación positiva considerable con un Rho Spearman = 0.664 y un grado de significancia de 0,000.

Asimismo, las variables acceso a la información y desempeño laboral docente, muestran una relación estadística, demostrando un coeficiente de Spearman de 0,548 con un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05). Dicho resultado significa una correlación positiva considerable.

Además, las variables intercambio de información y desempeño laboral docente, demostraron una relación estadística, con un coeficiente de Spearman de 0,748 y un pvalor de 0,001 (pvalor >0.05). Dicho resultado significa una correlación positiva considerable.

Finalmente, la prueba estadística aplicada a las variables procesamiento de datos y desempeño laboral docente, evidenció un grado de significancia de 0,001 (pvalor >0.05), con un coeficiente de Spearman de 0.732, lo que demostró una correlación positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

En la actualidad, el manejo de tecnologías de información se ha convertido en una actividad estratégica para las organizaciones del ámbito educativo, y han sido incorporadas a los métodos educativos para impulsar una cultura digital en los espacios de enseñanza facilitando el proceso de aprendizaje, viéndose reflejado en el desempeño laboral docente. En ese sentido, la institución educativa debe considerar las siguientes recomendaciones propuestas después de los hallazgos:

- Identificar los indicadores de gestión (KPI) de la labor docente para priorizar aquellas dimensiones favorables que inciden en el desempeño efectivo del personal y que se encuentran asociados al manejo de las tecnologías de información.
- Identificar y optimizar los recursos tecnológicos que han demostrado mayor efectividad en el desempeño docente y como consecuencia redundan en la satisfacción del cliente (estudiante).
- Mantener actualizada la información referente a la institución educativa que se transmitirán mediante la página web, redes sociales y otros medios que serán de dominio público.
- Dar soporte técnico constante a las redes internas de la institución que efectivice el trabajo del personal docente y administrativo de la institución, optimizando el tiempo de respuesta del servicio.
- Proveer información básica con datos importantes de los estudiantes e información de los resultados del docente (KPI), esta información alimentará las bases de datos que organice el área de Tecnología de Información para un mejor uso de la información y soluciones a problemas existentes.
- Fortalecer las competencias tecnológicas del personal docente, administrativo y estudiante, quienes usan a diario los recursos tecnológicos implementados por la institución académica

REFERENCIAS

- Arrieta, R., Flores, M., & Martínez, O. (2010). *Articulación Pedagogía – Tecnología: Un medio para mejorar las competencias del lenguaje y la comunicación*. Barranquilla: Corporación Universidad de la Costa.
- Azevedo, P., Lopes, M., Liberato, D., & Liberato, P. (noviembre de 2022). Technologies at the Service of Education: Present and Future. *Smart Innovation Systems and Technologies, 284*, 189-201.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado, 7*(1), 109-121.
- Barra, M., Cedrón-León, Y., Barra, F., Lora-Loza, M., Rodríguez-Vega, J., & Castillo-Castro, V. (noviembre de 2021). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, systems and technologies, 207*, 592-597.
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., & Riaño, M. (Abril de 2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. *Ciencia y trabajo, 16*(49), 38-42. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>
- Bustamente, L., Fernández, C., Mirabal, J., & Rodríguez, A. (abril-junio de 2022). Virtualization of professional upgrading for improving teaching performance during COVID-19. *Revista cubana de Educación Médica Superior, 36*(2).
- Cabrero, J., & Valencia, R. (abril-junio de 2019). TIC para la inclusión: una mirada desde Latinoamérica. *Aula abierta, 48*(2), 139-146.
- Cardozo Guterrez, L. (Junio de 2016). El estrés en el profesorado. *Revista de investigación psicológica*(15), 75-98. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100006
- Castillo-Peláez, J., & Salazar-Ruiz, M. R. (2021). TICs and their use in the subject of physical education in primary education. *ESHPA - Education, Sport, Health and Physical Activity, 5*(1).
- Collin, S., & Karsenti, T. (2012). «Les TIC en éducation: ni panacée, ni supercherie». *Québec Français, 166*(été).

- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M., & Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC's y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: constructora General Services S.A. *6*(7), 824-844.
- De Souza, V. de F. M., Anversa, A. L. B., Bisconsini, C. R., Moreira, E. C., & de Oliveira, A. A. B. (2017). The use of TICS as facilitator in the process of continued education training of a social sports program. *Journal of Physical Education (Maringa)*, *28*(1). <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v28i1.2851>
- Díaz-Barriga, A. (2013). TIC en el trabajo del aula. Impacto en la planeación didáctica. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, *4*(10), 3-21.
- Fuentes, A., López, J., & Pozo, S. (2019). Analysis of the digital teaching competence: key factor in the performance of active pedagogies with augmented reality. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, *17*(2), 27-42.
- Gómez-Fernández, N., & Mediavilla, M. (marzo de 2022). Factors Influencing Teachers' Use of ICT in Class: Evidence from a Multilevel Logistic Model. *Mathematics*, *10*(5).
- Gordon, M., Gordon, M., & Vernon, M. (2011). *Conversations about job performance: a communication perspective on the appraisal process*. New York: Business Expert Press.
- Fonseca, R. S., & Escola, J. (2018). A utilização das TIC na educação: Estudo de caso
The use of TIC in education: Case Study. *Saber & Educar*, *25*. <https://doi.org/10.17346/se.vol25.301>
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y desempeño laboral del área de recursos humanos. Caso: Outsourcing internacional. *Global Business Administration Journal*, *2*(2).
- Harari, Y. (2018). *21 lecciones para el siglo XXI*. Barcelona: Debate.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas*. Ciudad de México: McGraw-Hill Education.

- Hero, J. (2019). The impact of technology integration in teaching performance. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 48(1), 101-114.
- Johari, J., Shamsudin, F., Zinun, N., Yean, T., & Yahya, K. (agosto de 2022). Institutional leadership competencies and job performance: the moderating role of proactive personality. *International Journal of Educational Management*, 36(6), 1027-1045.
- Junfeng, Y., Ronghuai, H., & Li, Y. (julio de 2013). Optimizing classroom environment to support technology enhanced learning. *Lecture Notes in Computer Science*, 7947, 275-284.
- Karimi, J., Somers, T., & Gupta, Y. (enero de 2015). Impact of information technology management practices on customer service. *Journal of management information systems*, 17, 125-158.
- Karsenti, T., & Collin, S. (2013). TIC et éducation: avantages, défis et perspectives futures. *Éducation et Francophonie*, 41(1).
<https://doi.org/10.7202/1015056ar>
- Llaro, L., Guzman, C., Tipian, A., & Arana, A. (agosto de 2021). Digital competencies and teacher performance in the Unidad de Gestión Educativa Local Pachitea, Huánuco, 2020. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*(44), 173-187.
- Llorens, S., García, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 55-70.
 Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039004.pdf>
- Lupano, M., De la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*.
<https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Lupano, M. & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2).
<https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>

- Mato, D., & Alvarez, D. (2019). La implementación de TIC y MDD en la práctica docente de educación primaria. *Campus virtuales*, 8(2), 73-84.
- Menéndez, G. E. P., Fajardo, Z. I. E., & Triviño, N. A. A. (2022). Information and Communication Technologies (TIC) in Education to Shape Democratic Societies. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, 39(100). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5979753>
- Nieto, E., & Marqués, P. (2015). La mejora del aprendizaje a través de las nuevas tecnologías y de la implantación del currículo bimodal. *Multiárea. Revista de didáctica*, 7, 7-30.
- Ni, W.-Y., Ng, E., Chiang, Y.-T., LePage, B., Yang, F.-H., & Fang, W.-T. (diciembre de 2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and job performance: the case of Taiwan hospitality industry. *BMC Psychology*, 10(1).
- Pacheco, D & Martínez-Figueira, M. (2021). The Perception of the Incursion of the TIC in Higher Education in Ecuador. *Estudios Pedagógicos*, 47(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000200099>
- Paniagua, J. (2021). *Uso de las Tics y el desempeño docente de secundaria en contexto del COVID-19, provincia de Fajardo, Región Ayacucho*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Pareja, C., Morán, R., Chiluisa, O., & Corzo, E. (marzo de 2022). Management of information and communication technologies and the job performance of teachers in a Peruvian University. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 437-445.
- Paúl, M. (2021). *El impacto del uso de las TIC's en el desempeño laboral de los empleados de una empresa comercial, desde su percepción*. Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey, Monterrey.
- Queipo, B., & Useche, M. (septiembre de 2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. *Revista de ciencias sociales*, 8(3), 486-496.
- Romero, Q., Matilde, Y., Monzan, M., Margarita, F., Hernández, T., Matilde, Y., Romero, Q., Margarita, F., Monzant, M., Mendoza, F. M., & Torres, C. (2019). Effective communication and labor performance in basic education. *Negotium*, 9(27).

- Sampedro, B. (2015). Las TIC y la educación social en el siglo XXI. *Edmetec*, 5(1), 8-24.
- Schiavo, E. (2007). Investigación científica y tecnológica en el campo de las TIC: ¿conocimientos técnicos, contextuales o transversales? *Revista Iberoamericana de Ciencia y Tecnología*, 3(9).
- Srivastava, S., & Bhati, N. (marzo de 2022). Determinants for Adoption of MOOCs from the Perspective of UTAUT. *8th International Conference on Advanced Computing and Communication Systems, ICACCS 2022*, 805-810.
- United Nations Development Coordination Office. (2021). *Ict & digital accessibility*.
- Ueda, K., & Black, K. J. (2021). A comprehensive review of tic disorders in children. In *Journal of Clinical Medicine* (Vol. 10, Issue 11). <https://doi.org/10.3390/jcm10112479>
- Valderrama, J., & Saldaña, M. (2019). Las tics y el desempeño docente en el proceso de E-A en la facultad de Ciencias. *Revista científica Pakamuros*, 7(2), 22-31.
- Vaquero-Cristóbal, R., Albaladejo-Saura, M., Marcos-Pardo, P., González-Gálvez, N., Abenza-Cano, L., Meroño, L., & Esparza-Ros, F. (diciembre de 2021). Influence of an educational innovation program and digitally supported tasks on psychological aspects, motivational climate, and academic performance. *Education Sciences*, 11(12), 821.
- Vicente, T., Torres, I., Torres, A., Ramirez, V., & Capdevila, L. (Setiembre de 2018). El teletrabajo en salud laboral: aspectos médico-legales y laborales. *CES Derecho*, 9(2), 287-297. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21615/>
- Villalobos, V. (2021). *Uso y apropiación TIC y el desempeño docente en los profesores de la institución educativa San Luis Gonzaga-CIRCA del distrito de Socabaya - Arequipa, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Yahuarcani, I., Llaja, L., Satalaya, A., Pilco, P., Salazar, F., Atuncar, G., Arevalo, M. (2021). Virtual classroom for the continuity of educational services in indigenous communities, during social displacement restrictions (Covid-19), based on medium range Wi-fi antennas. *Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.*

Zambrano, F. T. (2021). Interculturality and TIC in postgraduate education proposals in Ecuador. *Bellaterra Journal of Teaching and Learning Language and Literature*, 14(3). <https://doi.org/10.5565/rev/jtl3.937>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables
¿Cuál es la relación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?	Establecer la relación entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Existe relación significativa entre el manejo de las tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre tecnología de redes y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?	Determinar la relación entre tecnología de redes y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Existe relación significativa entre tecnología de redes y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Manejo de tecnologías de información
¿Cuál es la relación entre el acceso a la información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?	Determinar la relación entre el acceso a la información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Existe relación significativa entre el acceso a la información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Desempeño laboral docente
¿Cuál es la relación entre intercambio de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?	Determinar la relación entre intercambio de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Existe relación significativa entre intercambio de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	
¿Cuál es la relación entre procesamiento de datos y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022?	Determinar la relación entre procesamiento de datos y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	Existe relación significativa entre procesamiento de datos y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022.	

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	El uso de tecnología de la información posibilita una organización en redes que permite a sus usuarios la posibilidad de acceder, compartir y procesar datos de manera presencial o remota en tiempo real (Cabrero & Valencia, 2019)	El uso de la tecnología de redes permite el acceso e intercambio de la información, que favorecerá el procesamiento de los datos para cumplir con los objetivos de la organización.	Tecnología de redes Acceso a la información Intercambio de información Procesamiento de datos	Uso de medios tecnológicos Conocimiento del protocolo de funcionamiento tecnológico Uso de redes privadas (intranet) Uso de redes públicas (internet) Información en la página web Sistema de mensajería instantánea Uso de archivos multimedia compartidos. Uso de programas informáticos. Almacenamiento de información en la nube. Uso de programa de ingreso de documentos. Tiempo de respuesta de solicitudes. Comunicación de la respuesta.	Ordinal
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	El desempeño laboral docente se constituye como la forma de actuar del docente en relación con las competencias pedagógicas utilizadas en la orientación, guía y evaluación dentro del proceso enseñanza-aprendizaje del estudiante, evidenciando una amplia influencia en las tareas y funciones específicas para la función docente (Ponce, 2005).	El desempeño laboral docente implica el desarrollo de competencias pedagógicas que permiten cumplir con las funciones encomendadas por la organización que serán evaluadas con posterioridad.	Competencias pedagógicas Cumplimiento de funciones Evaluación de desempeño	Desarrollo de conocimiento Competencias tecnológicas Mejoramiento de la calidad Organización de la clase Desarrollo de la clase Evaluación del aprendizaje Conducta profesional Eficacia en el trabajo Retroalimentación de la evaluación	Ordinal

Anexo 3 Instrumentos

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Estimado docente, le invitamos cordialmente a responder la siguiente encuesta de forma anónima, que será de utilidad para cumplir con el objetivo de la investigación *“Manejo de tecnologías de información y el desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022”*.

Marque con un aspa (x) la respuesta más acertada a su opinión en la escala correspondiente.

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

Datos generales:

Tiempo de servicio en la institución educativa

Menos de 1 año De un 1 a 4 años De 5 a 10 años Más de 10 años

Condición

Nombrado Contratado

Área de enseñanza:

CUESTIONARIO DE MANEJO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Variable: manejo de tecnologías de información	Escala				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
TECNOLOGÍA DE REDES					
01	Uso con frecuencia medios tecnológicos (herramientas virtuales, aplicativos móviles, pizarras interactivas) para desarrollar mi clase.				
02	Conozco el protocolo para hacer uso de los medios tecnológicos del aula (pizarra interactiva, laptop, entre otros) y doy cumplimiento.				

03	Gestiono la información personal y académica de mis estudiantes en una base de datos para facilitar su búsqueda.					
04	Uso con frecuencia los recursos educativos de internet para hacer una clase más interactiva y colaborativa.					
ACCESO A LA INFORMACIÓN						
05	Accedo con facilidad a la página web de la institución y encuentro toda la información que necesito para desarrollar mis actividades laborales.					
06	Comunico con frecuencia información importante y útil para el estudiante mediante la página web.					
07	Uso el correo electrónico para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.					
08	Uso el WhatsApp para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.					
INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN						
09	Estoy familiarizado con las herramientas colaborativas y de almacenamiento que me ayudan a hacer una eficiente labor.					
10	Promuevo el uso de herramientas colaborativas y de almacenamiento con mis estudiantes.					
11	Estoy familiarizado con el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.					
12	Promuevo que mis estudiantes usen el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.					
PROCESAMIENTO DE DATOS						
13	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis empleadores mediante el uso de herramientas digitales.					
14	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis estudiantes mediante el uso de herramientas digitales.					
15	La retroalimentación de la comunicación se hace en la fecha oportuna mediante recursos digitales.					
16	Hago uso de herramientas digitales colaborativas para la retroalimentación de mis estudiantes.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimado colaborador, le invitamos cordialmente a responder la siguiente encuesta de forma anónima. Marque con un aspa (x) la respuesta más acertada a su opinión. Gracias.

Variable: desempeño laboral docente		Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS						
01	Recibo capacitación en uso de los recursos tecnológicos de la institución.					
02	Pongo en prácticas los conocimientos teóricos recibidos en las capacitaciones.					
03	Noto con frecuencia que mis competencias digitales para el desempeño de mi función docente mejoran.					
04	Con mi labor contribuyo a mejorar y asegurar la calidad en la prestación del servicio.					
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES						
05	Organizo con frecuencia mis tareas diarias del trabajo en aplicativos digitales.					
06	Uso con frecuencia herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo.					
07	Promuevo el uso de herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo en el desarrollo de mis clases.					
08	Evalúo y retroalimento a través del aula virtual de la institución.					
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
09	Cumplo con los protocolos de uso de los recursos digitales de la institución.					
10	Promuevo una cultura ética y de responsabilidad con la información que se maneja en el internet.					

Variable: desempeño laboral docente		Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Con frecuencia soy evaluado por la dirección en el desempeño de mis funciones.					
12	Recibo retroalimentación de la evaluación por la dirección en el desempeño de mis funciones.					

Anexo 4 Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el manejo de tecnologías de información

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: TECNOLOGÍA DE REDES														
1	Uso con frecuencia medios tecnológicos (herramientas virtuales, aplicativos móviles, pizarras interactivas) para desarrollar mi clase.			X				X				X		
2	Conozco el protocolo para hacer uso de los medios tecnológicos del aula (pizarra interactiva, laptop, entre otros) y doy cumplimiento.			X				X				X		
3	Gestiono la información personal y académica de mis estudiantes en una base de datos para facilitar su búsqueda.				X			X				X		
4	Uso con frecuencia los recursos educativos de internet para hacer una clase más interactiva y colaborativa.				X			X				X		
DIMENSIÓN 2: ACCESO A LA INFORMACIÓN														
5	Accedo con facilidad a la página web de la institución y encuentro toda la información que necesito para desarrollar mis actividades laborales.				X			X				X		
6	Comunico con frecuencia información importante y útil para el estudiante mediante la página web.				X			X				X		
7	Uso el correo electrónico para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.				X			X				X		
8	Uso el WhatsApp para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.				X			X				X		
DIMENSIONES / ítems														Sugerencias
DIMENSIÓN 3: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN														
9	Estoy familiarizado con las herramientas colaborativas y de almacenamiento que me ayudan a hacer una eficiente labor.				X			X				X		
10	Promuevo el uso de herramientas colaborativas y de almacenamiento con mis estudiantes.				X			X				X		
11	Estoy familiarizado con el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.				X			X				X		
12	Promuevo que mis estudiantes usen el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.				X			X				X		
DIMENSIÓN 4: PROCESAMIENTO DE DATOS														
13	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis empleadores mediante el uso de herramientas digitales.				X			X				X		
14	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis estudiantes mediante el uso de herramientas digitales.				X			X				X		
15	La retroalimentación de la comunicación se hace en la fecha oportuna mediante recursos digitales.				X			X				X		
16	Hago uso de herramientas digitales colaborativas para la retroalimentación de mis estudiantes.				X			X				X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: ____ Está redactado en un lenguaje sencillo y se ajusta a los indicadores de la investigación_____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Lucia Guadalupe Panta Sifuentes..... **DNI**.....44101353.....

Especialidad del validador.....Contadora pública, maestra en marketing

14 de octubre del 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Contadora pública,
maestra en marketing



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS														
1	Recibo capacitación en uso de los recursos tecnológicos de la institución.			X				X				X		
2	Pongo en prácticas los conocimientos teóricos recibidos en las capacitaciones.			X				X				X		
3	Noto con frecuencia que mis competencias digitales para el desempeño de mi función docente mejoran.				X			X				X		
4	Con mi labor contribuyo a mejorar y asegurar la calidad en la prestación del servicio.				X			X				X		
DIMENSIÓN 2: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES														
5	Organizo con frecuencia mis tareas diarias del trabajo en aplicativos digitales.				X			X				X		
6	Uso con frecuencia herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo.				X			X				X		
7	Promuevo el uso de herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo en el desarrollo de mis clases.			X				X				X		
8	Evalúo y retroalimentación a través del aula virtual de la institución.				X			X				X		
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO														
9	Cumplo con los protocolos de uso de los recursos digitales de la institución.				X			X				X		
10	Promuevo una cultura ética y de responsabilidad con la información que se maneja en el internet.				X			X				X		
11	Con frecuencia soy evaluado por la dirección en el desempeño de mis funciones.				X			X				X		
12	Recibo retroalimentación de la evaluación por la dirección en el desempeño de mis funciones.				X			X				X		

Observaciones: ____ Está redactado en un lenguaje sencillo y se ajusta a los indicadores de la investigación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Lucia Guadalupe Panta Sifuentes..... **DNI**.....44101353.....

Especialidad del validador.....Contadora pública, maestra en marketing

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Contadora pública, maestra en marketing



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el manejo de tecnologías de información

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D		D
DIMENSIÓN 1: TECNOLOGÍA DE REDES												
1	Uso con frecuencia medios tecnológicos (herramientas virtuales, aplicativos móviles, pizarras interactivas) para desarrollar mi clase.			X				X				X
2	Conozco el protocolo para hacer uso de los medios tecnológicos del aula (pizarra interactiva, laptop, entre otros) y doy cumplimiento.			X				X				X
3	Gestiono la información personal y académica de mis estudiantes en una base de datos para facilitar su búsqueda.				X			X				X
4	Uso con frecuencia los recursos educativos de internet para hacer una clase más interactiva y colaborativa.				X			X				X
DIMENSIÓN 2: ACCESO A LA INFORMACIÓN												
5	Accedo con facilidad a la página web de la institución y encuentro toda la información que necesito para desarrollar mis actividades laborales.				X			X				X
6	Comunico con frecuencia información importante y útil para el estudiante mediante la página web.				X			X				X
7	Uso el correo electrónico para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.				X			X				X
8	Uso el WhatsApp para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.				X			X				X
DIMENSIONES / ítems												
DIMENSIÓN 3: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN												
9	Estoy familiarizado con las herramientas colaborativas y de almacenamiento que me ayudan a hacer una eficiente labor.				X			X				X
10	Promuevo el uso de herramientas colaborativas y de almacenamiento con mis estudiantes.				X			X				X
11	Estoy familiarizado con el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.				X			X				X
12	Promuevo que mis estudiantes usen el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.				X			X				X
DIMENSIÓN 4: PROCESAMIENTO DE DATOS												
13	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis empleadores mediante el uso de herramientas digitales.				X			X				X
14	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis estudiantes mediante el uso de herramientas digitales.				X			X				X
15	La retroalimentación de la comunicación se hace en la fecha oportuna mediante recursos digitales.				X			X				X
16	Hago uso de herramientas digitales colaborativas para la retroalimentación de mis estudiantes.				X			X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: ____ Está redactado en un lenguaje sencillo y se ajusta a los indicadores de la investigación_____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:Jorge Armando Arce Haya..... **DNI**.....00822382.....

Especialidad del validador.....Magister Scientiae en Conversación de Recursos Forestales

14 de octubre del 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Información
Especialidad: Magister Scientiae en
Conversación de Recursos Forestales



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS														
1	Recibo capacitación en uso de los recursos tecnológicos de la institución.			X					X				X	
2	Pongo en prácticas los conocimientos teóricos recibidos en las capacitaciones.			X					X				X	
3	Noto con frecuencia que mis competencias digitales para el desempeño de mi función docente mejoran.				X				X				X	
4	Con mi labor contribuyo a mejorar y asegurar la calidad en la prestación del servicio.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES														
5	Organizo con frecuencia mis tareas diarias del trabajo en aplicativos digitales.				X				X				X	
6	Uso con frecuencia herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo.				X				X				X	
7	Promuevo el uso de herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo en el desarrollo de mis clases.				X			X				X		
8	Evalúo y retroalimento a través del aula virtual de la institución.				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO														
9	Cumplo con los protocolos de uso de los recursos digitales de la institución.				X				X				X	
10	Promuevo una cultura ética y de responsabilidad con la información que se maneja en el internet.				X				X				X	
11	Con frecuencia soy evaluado por la dirección en el desempeño de mis funciones.				X				X				X	
12	Recibo retroalimentación de la evaluación por la dirección en el desempeño de mis funciones.				X				X				X	

Observaciones: ____ Está redactado en un lenguaje sencillo y se ajusta a los indicadores de la investigación_____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Jorge Armando Arce Haya..... **DNI.....00822382.....**

Especialidad del validador.....Magister Scientiae en Conversación de Recursos Forestales

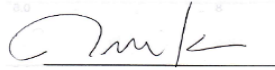
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad: Magister Scientiae en Conversación de Recursos Forestales



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el manejo de tecnologías de información

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: TECNOLOGÍA DE REDES														
1	Uso con frecuencia medios tecnológicos (herramientas virtuales, aplicativos móviles, pizarras interactivas) para desarrollar mi clase.			X				X					X	
2	Conozco el protocolo para hacer uso de los medios tecnológicos del aula (pizarra interactiva, laptop, entre otros) y doy cumplimiento.			X				X					X	
3	Gestiono la información personal y académica de mis estudiantes en una base de datos para facilitar su búsqueda.				X			X					X	
4	Uso con frecuencia los recursos educativos de internet para hacer una clase más interactiva y colaborativa.				X			X					X	
DIMENSIÓN 2: ACCESO A LA INFORMACIÓN														
5	Accedo con facilidad a la página web de la institución y encuentro toda la información que necesito para desarrollar mis actividades laborales.				X			X					X	
6	Comunico con frecuencia información importante y útil para el estudiante mediante la página web.				X			X					X	
7	Uso el correo electrónico para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.				X			X					X	
8	Uso el WhatsApp para mantenerme en comunicación con docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia.				X			X					X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN														
9	Estoy familiarizado con las herramientas colaborativas y de almacenamiento que me ayudan a hacer una eficiente labor.				X			X					X	
10	Promuevo el uso de herramientas colaborativas y de almacenamiento con mis estudiantes.				X			X					X	
11	Estoy familiarizado con el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.				X			X					X	
12	Promuevo que mis estudiantes usen el servicio de almacenamiento de información en la nube institucional.				X			X					X	
DIMENSIÓN 4: PROCESAMIENTO DE DATOS														
13	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis empleadores mediante el uso de herramientas digitales.				X			X					X	
14	Respondo oportunamente las solicitudes hechas por mis estudiantes mediante el uso de herramientas digitales.				X			X					X	
15	La retroalimentación de la comunicación se hace en la fecha oportuna mediante recursos digitales.				X			X					X	
16	Hago uso de herramientas digitales colaborativas para la retroalimentación de mis estudiantes.				X			X					X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: ____ Está redactado en un lenguaje sencillo y se ajusta a los indicadores de la investigación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Miguel Ángel Mendoza Ramírez..... **DNI**.....43320300.....

Especialidad del validador.....Oficial del Ejército del Perú

14 de octubre del 2022

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

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

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

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

Firma del Experto Información
Especialidad: Oficial del Ejército del Perú



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS														
1	Recibo capacitación en uso de los recursos tecnológicos de la institución.			X					X					X
2	Pongo en prácticas los conocimientos teóricos recibidos en las capacitaciones.			X					X					X
3	Noto con frecuencia que mis competencias digitales para el desempeño de mi función docente mejoran.				X				X					X
4	Con mi labor contribuyo a mejorar y asegurar la calidad en la prestación del servicio.				X				X					X
DIMENSIÓN 2: CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES														
5	Organizo con frecuencia mis tareas diarias del trabajo en aplicativos digitales.				X				X					X
6	Uso con frecuencia herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo.				X				X					X
7	Promuevo el uso de herramientas digitales de productividad y gestión del tiempo en el desarrollo de mis clases.				X			X					X	
8	Evalúo y retroalimentación a través del aula virtual de la institución.				X				X					X
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO														
9	Cumplo con los protocolos de uso de los recursos digitales de la institución.				X				X					X
10	Promuevo una cultura ética y de responsabilidad con la información que se maneja en el internet.				X				X					X
11	Con frecuencia soy evaluado por la dirección en el desempeño de mis funciones.				X				X					X
12	Recibo retroalimentación de la evaluación por la dirección en el desempeño de mis funciones.				X				X					X

Observaciones: ____ Está redactado en un lenguaje sencillo y se ajusta a los indicadores de la investigación _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Miguel Ángel Mendoza Ramírez..... **DNI.....**43320300.....

Especialidad del validador.....Oficial del Ejercito del Perú

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Oficial del Ejercito del Perú



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Manejo de tecnologías de información y desempeño laboral docente en el Colegio Norteamericano Abraham Lincoln, La Molina, 2022

", cuyo autor es GARCIA TUESTA ALBERTO SEGUNDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 19-01-2023 09:22:20

Código documento Trilce: TRI - 0507960