



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de
Lurigancho, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Yvan Walter Horna Guevara (ORCID: 0000-0002-1683-5235)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarquen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Carmen, Sebastián, Yader y Evan...

A Eduardo, Liduvina, Elena y Pablo...

A José, Rosa y Blanca...

Mi familia, los que conforman mi mundo interior y me inspiran a seguir avanzando.

Agradecimiento

A Dios, por darme salud, discernimiento y el poder continuar con las metas planteadas.

A Carmen, por su apoyo, comprensión y paciencia que me permite afrontar los desafíos de la vida.

A mi familia, por ser el referente para mi desarrollo personal.

A la familia docente de la Universidad César Vallejo, por sus grandes aportes para mi crecimiento profesional.

A mis amigos y compañeros por el ánimo y sincera amistad brindada.

A los docentes de la Red 1 de la UGEL 05.

Mi imperecedera gratitud a todos ellos.

El autor

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Yvan Walter Horna Guevara, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César vallejo, Sede Lima Norte, declaro el trabajo académico titulado “Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020” presentado en XX folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he usado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el presente trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otros grado académico o título profesional.

Tengo plena consciencia de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de agosto del 2020



Yvan Walter Horna Guevara
DNI 07465157

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	15
2.6 Método de análisis de datos	16
2.7 Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
3.1. Resultados descriptivos	17
3.2. Resultados correlacionales.	20
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1.Niveles de la variable competencias digitales y dimensiones	17
Tabla 2.Niveles de la variable desempeño laboral y dimensiones	18
Tabla 3.Sistema de hipótesis de la investigación	20

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable competencias digitales y dimensiones	17
Figura 2. Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones	19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020. El método es hipotético-deductivo tiene un paradigma positivo de enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional y de corte transversal. La población censal fue de 68 docentes entre directores, sub directores y coordinadores de la Red N°1 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, se aplicaron cuestionarios validado por expertos y con una alta confiabilidad. El análisis de los resultados arrojó que existe una correlación moderada entre las variables competencias digitales y desempeño laboral con Rho 0,555 y p-valor 0,000, siendo una correlación significativa bilateral.

Palabras clave: Competencias, digitales, desempeño, laboral, UGEL

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between digital skills and job performance in Red 1 of UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020. The research method has a positive paradigm of a quantitative approach, Non-experimental correlational and cross-sectional design. The census population was 68 teachers among principals, deputy directors and coordinators of Red No. 1 of UGEL 05, San Juan de Lurigancho, using a questionnaire validated by experts and with good and high reliability. The analysis of the results showed that there is a moderate correlation between the variables digital skills and job performance with Rho 0.555 and p-value 0.000, being a significant bilateral correlation.

Keywords: digital skills, performance, job, UGEL.

I. INTRODUCCIÓN

La situación de pandemia por el covid 19 en la actualidad, ha gestado una nueva realidad en la situación de la educación y el cambio en las políticas educativas alrededor del mundo. Esta coyuntura ha gestado la incorporación de manera inmediata y diligente, de nuevas políticas, normas y procedimientos en materia educativa, así como la aplicación de nuevos paradigmas y enfoques educativos. Ello ha incluido la gestión, administración y adecuación de los medios tecnológicos (información y comunicación), así como el manejo y la transmisión de conocimientos. Cabe mencionar que son los niños y jóvenes los que se encuentran familiarizados con el manejo de los medios tecnológicos para acceder al internet, y en su manejo, son capaces de llevar cabo actividades y labores diferentes al mismo tiempo, el sistema educativo no se ha encontrado preparado, así como tampoco se encuentra orientado a la búsqueda de satisfacer aquellas necesidades de docentes, alumnos, padres de familia. En este contexto, las políticas educativas en el mundo, deben de incorporar con criticidad y reflexión, estos nuevos escenarios para que las incorporaciones de competencias digitales se encuentren dirigidas a apoyar la labor educativa en los docentes, las cuales deben responder a las demandas y nuevas formas de relacionamiento mediáticas, para la formación de ciudadanos con capacidades y competencias necesarios para enfrentar la vida.

En este contexto, la educación enfrenta el reto de establecer nuevos procesos y conformar nuevos paradigmas, los cuales deben manifestarse en las políticas educativas. Para ello, se requiere que, en todos los países, exista una adecuada infraestructura para el acceso al nuevo paradigma que es la educación virtual. La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2018), en su informe anual, pone de manifiesto que aproximadamente el 95% de la población en el mundo, se encuentra coberturada con una red móvil de 2G, lo cual en si ya es una desventaja, sumada a ello es preocupante la existencia de una carencia de competencias digitales en la población mundial.

Asimismo, el International Institute for Management Development (2018), señala que en la carrera por la competencia digital, el primer lugar lo ocupa estados Unidos, seguido de Singapur, Suecia, Dinamarca y Suiza los países que ocupan los 5 primeros lugares. En Suramérica, manifiesta que todos los países han sufrido un retroceso, siendo el más desarrollado Chile que se encuentra ubicado en el puesto 42, Brasil 57; Colombia 58 Argentina el 59 y Perú ocupa el puesto 61 y Venezuela 63.

Conforme a lo señalado anteriormente, Metha y Fine (2019), consideran que las capacidades digitales demanda de elementos importantes y necesarios como son: i) manejo de las tecnologías de la información y comunicación; ii) acceso y cobertura de una red digital; iii) equipos adecuados para acceder a dicha red. Sin embargo, en el mundo existen serias diferencias en el desarrollo humano, hecho que ha traído efectos sociales como las desigualdades. Sin embargo, Bergdahl et al, (2019) en su artículo, encontraron que en sus encuestados, a pesar que existe una alta correlación en las competencias y habilidades digitales, esta no tiene relación con la conectividad.

Desde lo manifestado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019), las desigualdades entre las personas sobre el manejo de las competencias digitales o como también se les conoce competencias funcionales, estas se constituyen en nuestra época, como parte del nuevo abanico de competencias signados por una alfabetización digital. Por ello, el conocimiento y aplicación en línea de permitirán a los países elevar su competencia a través de sus poblaciones para la innovación y formación de nuevas maneras de trabajo.

Ante estas consideraciones, se hace necesario fortalecer las capacidades y el desarrollo tecnológico en esta nueva realidad que la pandemia a gestado en el mundo. Por ello, las competencias digitales se convierten en imprescindibles ya que están vinculadas de manera estrecha con el desarrollo humano en igualdad de condiciones, permite el desarrollo del potencial de la ciencia y la técnica, representando una gran parte en la solución de los problemas globales e integrales de nuestra sociedad.

La pandemia en el Perú, ha ocasionado que desde el 6 de abril se inicie una nueva estrategia educativa con el Aprendo en Casa, Minedu (2020), dirigido para niños de los niveles preescolar, primaria y secundaria, cuya modalidad a distancia, nos ha mostrado y ha visibilizado las enormes desigualdades, carencias y ausencias para el desarrollo de esta nueva modalidad. La fragmentación y desigualdades en el Perú, nos permiten apreciar que los docentes no se han encontrado preparados para el manejo de las nuevas plataformas educativas impuestas por el Estado para no perder el año escolar, así como se ha visto que no existe la infraestructura necesaria para el acceso de los alumnos sobre todo en las zonas de pobreza y pobreza extrema. Según La Vanguardia (2020), en el Perú se han reportado algunos ejemplos de docentes que se han visto en la necesidad de caminar o movilizarse casa por casa de sus alumnos, por no tener ellos algún medio para acceder a los programas del aprendo en casa.

En el ámbito de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho (2018), existen 260 locales educativos, de los cuales 240 son dedicados a la educación básica regular (los otros 20 locales restantes son para educación especial y técnico productiva). Dentro de la distribución de Redes en la UGEL, se encuentra la Red 1, conformada por 24 establecimientos educativos. El acceso a medios tecnológicos, en esta realidad, es una primera desventaja para los docentes y alumnos, debido a la carencia de equipamiento que permita el acceso a la red digital.

Según Zuñiga (2019), no es de extrañar que un grueso de profesores de las instituciones educativas se encuentra reacios en asimilar mayores competencias digitales, en virtud de su larga experiencia de manejo de aula, siendo analfabetos funcionales en el manejo de herramientas digitales y estar en contra de asumirlas en el proceso educativo. El cambio generacional es un obstáculo para el desarrollo de la enseñanza aprendizaje. El Ministerio de Educación, ofreció tablet para los alumnos y docentes los cuales a la fecha no se han entregado debido a incidentes el proceso de licitación efectuada.

Esta situación ha hecho que docentes y alumnos accedan a plataformas como el zoom y en menos casos a las vídeo llamadas, las cuales son gratuitas por así decirlo, sin embargo, no todos tienen acceso al internet y no cuentan con computadoras que les permita el aprendizaje en condiciones mesurables. Por estas consideraciones, se hace necesario considerar a las competencias digitales como el elemento indispensable para las transformaciones en el ámbito educativo y el desempeño laboral en mejores condiciones. Ante ello, se ha formulado la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020?

Se han desarrollado diversas investigaciones en el ámbito de la temática a nivel internacional, poniéndose a consideración los siguientes antecedentes: Rodriguez (2019) es su tesis doctoral sobre las competencias digitales adquiridas y su relación con el desempeño de la labor docente, buscó analizar las diversas percepciones sobre las competencias digitales que manifiestan alumnos y docentes desde la formación en el campus universitario, con ello, proyectó su aplicación en las aulas, para lo cual empleo como metodología un enfoque mixto, con un nivel descriptivo, bajo un diseño no experimental, teniendo como muestra a 698 personas, usando un cuestionario así como una entrevista, obteniendo como resultados que los docentes salen con una competencia intermedio de 53% y un nivel básico de estas competencias que llega al 41.4%, siendo en contraste, que reconocen que en el mundo actual,

el conocimiento de competencias digitales es una gran necesidad, pero que las competencias adquiridas son autodidácticas.

Asimismo, Idrovo-Ortíz (2019) a través de su investigación, busco conocer el dominio de las competencias digitales de docentes en dos provincias ecuatorianas, bajo un paradigma positivista siendo de carácter descriptivo y no experimental, teniendo una población de profesores de diversos niveles, extrajo una muestra aleatoria de 156 profesores de la educación básica; para ello empleo una encuesta a través de un cuestionario estandarizado el cual sirve para la valoración de competencias digitales. Los resultados determinaron que el 17.14% de docentes poseen un nivel deficiente sobre el uso de las herramientas de la ofimática, el 30.00% tienen una auto consideración deficiente para la comunicación en red y el 56.36 posee un deficiente dominio a la aplicación de estas tecnologías para la enseñanza virtual.

De igual manera, Fernández (2017) como parte de su trabajo doctoral sobre el proceso formativo con TIC, cuyos objetivos buscaban establecer el aprovechamiento y transformaciones que nos pueden brindar este tipo de herramientas en la formación de los alumnos y por ende, establecer el nivel de inserción de los docentes especialmente dirigidos a la evaluación de los logros en el aprendizaje. Efectúo un análisis de las diversas normativas para establecer el enriquecimiento que dictan cada una de ellas en favor de dicho proceso. Estableciendo como uno de sus conclusiones que ante la aplicación de cualquier enfoque, no debe verse como la solución final o terminada en cuanto a las competencias digitales. Debe entenderse que los modelos están supeditados a constante revisión, actualización y contextualización según las características en las que se requiera su implementación, recomendándose que toda aplicación de estos medios debe ser avalada por una investigación de manera previa de dicha realidad y contexto.

Rangel (2015), en su artículo sobre la propuesta de un perfil de competencias digitales, presenta y logra describir un grupo de dimensiones así como indicadores que forman las competencias digitales. En su artículo llego a analizar diversas fuentes para lograr determinar todos aquellos elementos o recursos que debe de movilizar el docente en el mundo de la educación virtual, los cuales puso en consideración de un juicio de expertos para su validación, los resultados mostraron que su perfil quedo integrado por un número de 52 indicadores; en el plano de logros le correspondieron 13 competencias, las cuales es agruparon en las dimensiones: el ámbito tecnológico, el informacional y la pedagógica.

De la revisión de información sobre la temática, se han encontrado investigaciones en el ámbito nacional, de los que se ha considerado los siguientes antecedentes: Barrientos (2019), en su tesis para optar el grado de Maestro, buscó determinar la relación que existe entre las competencias digitales con el desempeño laboral, siendo esta investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, contando con un diseño no experimental, que fue transeccional y correlacional, siendo su población 69 docentes y aplicando para ello una encuesta a través de un cuestionario con su respectiva fiabilidad y validez, llegando a concluir que existe un nivel medio de 47.5% y un 52.5% un porcentaje alto, con ello, llegó a determinar que existe correlación moderada entre ambas variables.

Por su parte Zevallos (2018), en su tesis para optar el grado de Maestro, busco precisar cómo se llegan a manifestar a aquellas competencias digitales y ver si ellas son consideradas fortalezas o debilidades en su labor educativa. Bajo un estudio cuantitativo, correlacional descriptivo, teniendo un diseño no experimental, aplico un cuestionario a 295 docentes de centros educativos privados de Lima, llegando a concluir que los docentes tienen un bajo nivel en las competencias digitales, siendo el 33.48% que tiene un conocimiento idóneo en dichas competencias, el 2% lleva un conocimiento excelente y el 1% llega a obtener puntaje elevado en dichas competencias.

Para Bravo (2018), en su tesis sobre el análisis de las políticas del Ministerio de Educación, establece que la aplicación de medios virtuales hace que ellos reaccionen a este contexto, menoscabando el criterio profesional del docente, haciendo que esta realidad justifique sus prácticas no profesionales (absentismo, alienación y apatía), culpando al Ministerio de Educación de aquellas consideraciones sobre el nivel de la excelencia educativa. Esta situación, desde la lógica de la política en el país, no ha sido claro acerca de cómo el maestro debería usar su autonomía y discreción que tienen sobre la implementación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, que son el motivo de su actividad laboral.

Asimismo, Cotrina (2019) manifiesta en su investigación realizada en el distrito de San Juan de Lurigancho, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional así como de corte transversal, el cual acopio información sobre las variables de competencia digital y planificación curricular los cuales a través del método deductivo llega a establecer su relación, para lo cual consideró como sujetos de estudio al universo de profesores de los Centros de Educación Básica Alternativa, siendo cien profesores que involucraban a los niveles de educación primaria y secundaria, siendo para este caso que se encontró que existe una relación moderada lo que llega a implicar que cuánto más se lleguen a usar dichas

competencias se enriquecerán y planificarán mejor las curriculares siempre en la búsqueda de lograr aprendizajes significativos en los alumnos.

Sin embargo, a pesar del avance tecnológico y el cambio generacional, las políticas no han conseguido seguir el ritmo de las necesidades de la realidad y de los niños y adolescentes en el país. Según el INEI 2018, citado por La República (2018), indican que la brecha generacional se manifiesta por los rangos de edades entre docentes y alumnos, tal como lo muestran Fernández y Fernández, (2016), los niños millennial y los google kids (la más numerosa hasta la fecha, por adoptar la tecnología con mayor rapidez, por empezar y permanecer más tiempo en la escuela y por estar enfocada hacia la tecnología), están estudiando con docentes con competencias limitadas frente a los avances de la tecnología.

Siguiendo en estas líneas, Espino (2018) en su tesis para optar el grado de maestro, buscó establecer el nivel de correlación entre las competencias digitales y el desempeño pedagógico, bajo un estudio de tipo básico, cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y correlacional, aplicó un cuestionario así como una ficha de observación a 165 profesores determinando en sus conclusiones que existe relación directa y significativa con un 88% de resultados alto y 12% en nivel intermedio.

También podemos mencionar a Flores (2019) que en su estudio para obtener el grado de maestro, buscó determinar la relación entre las variables de competencias digitales con el desempeño docente. Investigación bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional y de corte transversal, aplicando un cuestionario de 96 profesores, llegando a establecer que si existe una correlación significativa entre ambas variables.

En el mundo de las competencias digitales para los maestros, estas no se han encontrado incluidas como priorización en la capacitación y manejo de plataformas del Estado. Según Pérez (2001) citado por Ossco, et al (2019), las reformas educativas en el Perú, se han ido gestando desde medidas particulares que se han dado secuencialmente, las cuales, recién a partir de 1997 se han hecho coherentes. Sin embargo, es necesario que coincidamos que las competencias digitales – las cuales son entendidas en el plano educativo, según lo manifestado por Marzal y Cruz (2018), deben ser asumidas por los maestros como instrumentos que poseen una enorme utilidad, permitiéndoles que se geste la movilidad de tres contenidos: a) el contenido actitudinal, b) el contenido cognitivo y c) el contenido de procedimiento; por medio de los cuales los discentes (alumnos que reciben la enseñanza), llegan a adquirir las condiciones básicas que les permitan la transferencia del nuevo

conocimiento e iniciar el proceso para una nueva innovación, para esto se argumenta el análisis de tres dimensiones: i) la Web como un espacio educativo, este espacio se conforma como el ambiente en el cual crece una nueva generación del conocimiento, en el que es necesario proponer una nueva estrategia educativa como metodología, y será el gestor de la nueva forma de actuar, necesarias para el traslado del conocimiento, ii) la Conectividad como el mecanismo para el desarrollo de un quehacer educativo ideal, que es el paradigma actual, y iii) las páginas sociales de la internet como espacio que facilita la transmisión de la información.

Con la finalidad de profundizar en la comprensión así como en el análisis de la variable competencias digitales, el cual es un producto importante en la formación de las personas, el desarrollo social en el ámbito académico y profesional, es menester ir encontrando una definición de la misma. Negroponte, (1995), Chiavenato (2007) y Galindo, Ruiz, y Ruiz (2017), manifestaba que el ámbito de las relaciones interpersonales, existe una enorme preocupación en la medida que se han dado grandes discursos por la división social entre ricos y pobres en el nuevo paradigma del conocimiento, sin embargo, esta división se está dando entre los países del primer mundo con los países del tercer mundo. Pero esta situación se complica más al saber que la verdadera brecha no es tanto por un nivel de acceso sino, por la brecha generacional.

No es de extrañar que el descubrimiento de nuevas páginas sociales (redes), medios electrónicos en el hogar es por la existencia de adolescentes y últimamente por niños, lo cual constituye una normalidad en sus medios de relacionamiento y sociabilización ya que los adultos no pensamos en ellos en nuestro diario actuar. Es tanto así que la informática, en estos tiempos, no es sólo de equipamientos, las evoluciones de estos equipos han ido desde el gran ordenador central, para pasar a uno que se escondía en un armario, pasando luego a escritorios, a nuestras rodillas y a nuestros bolsillos, proceso que no ha dejado de continuar,

De las definiciones extraídas de investigadores tenemos a Bonilla (2019) quien nos dice que las competencias digitales están relacionadas con aquellas capacidades en el manejo de la técnica que posee la persona en la búsqueda de satisfacer sus necesidades educativas en el entorno social y cultural. Este manejo significa poder manejar y dominar la información por medio de herramientas de internet lo que le posibilite el desarrollo de los alumnos en tanto se brinde el proceso de enseñanza aprendizaje.

Desde la Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD (2019), en estos tiempos, todos podemos coincidir que las TICs, son más que la estructura que nos

permite la accesibilidad al bagaje de la información, así como también a aquellos servicios ya sean del sector público como el privado; estas competencias se están convirtiendo en el elemento que determinará el cierre de la brecha digital entre las personas. No es de negar que en la medida que el internet se ha extendido entre la población, podemos observar que la brecha se caracteriza más por el tipo de actividades que se puede realizar con el internet, que por el uso. En este gran marco organizaciones internacionales plantean el desarrollo de los docentes para que sean ellos los que se transformen en aprendices de por vida y con ello ante el vertiginoso desarrollo tecnológico, puedan enfrentar los desafíos que ello conlleva, por ello, los docentes requieren de una nueva serie de competencias para sus vidas. Es así que los modelos tradicionales no logran capacitar ni formar a las personas con estas competencias para la vida, siendo necesario que los docentes puedan adquirir estas competencias y de esa manera poder transmitirlos de una manera correcta.

Otros estudios como los de Avellan (2019) señalando a Guerra 2013, así como Padilla (2018), manifiestan que las competencias digitales consisten en el manejo adecuado del mundo digital, las cuales son usadas por las personas (docentes), a través del uso de sus computadoras para adquirir, evaluar, administrar conservar, formular, transmitir, compartir y socializar información, para cooperar mediante el uso del internet con otros, hecho que denomina personas alfabetizadas digitalmente.

Asimismo, señala que ha identificado tres dimensiones de las competencias digitales como son: i) de instrumento, la cual incluye un compilado de técnicas de conocimiento, de metodología, así como de la lingüística necesarias para el aprendizaje; ii) de didáctica las cuales son componentes necesarios para el que hacer educativo y; iii) de comunicación que sustenta destrezas de comunicación como aquel acopio de procesos lingüísticos usados de acuerdo a un contexto, costumbres tradiciones y valores de una determinada comunidad.

Desde lo manifestado por la Unesco (2016), de la información que señala a las competencias digitales que se encuentran proporcionando determinantes de aquellos contenidos instrumentales para la transmisión de conocimientos, con la aplicación de un entorno holístico de diversos procedimientos así como en los recursos tecnológicos para el aula así como para lograr el perfeccionamiento y mejor desempeño del docente, con ello se consigue una modernización y cooperación técnica en la aplicación de los instrumentos para la educación.

Zuñiga (2019), en su investigación, cuyo objetivo fue de evaluar los niveles del manejo de las competencias digitales por los profesores de una institución escolar, para lo

cual el autor asumió como marco la teoría de la racionalidad tecnológica de Marcuse, el cual hace expreso el planteamiento de que el conocimiento, debe ser adquirido por cada estudiante como resultado de un procedimiento experimental, el cual se encuentra interactuando con diversos elementos digitales y tecnológicos, así, logra definir que la competencia digital es la capacidad de la persona para llevar adelante un conjunto de actuaciones, mediante la articulación de sus múltiples recursos, que la conceptúa como el instrumento que conlleva las siguientes dimensiones: conocer contenidos, el conocer de la pedagogía, el conocer de la tecnología, para lo cual aplico un cuestionario obteniendo como resultado que el 55% de maestros tiene un nivel bajo hacia las competencias digitales.

Asimismo, el concepto como las competencias en su saber del uso tecnológico que hace a una persona autónoma, en su quehacer responsable y de manejo eficaz de los medios tecnológicos, dosificando y usando la información así como su posibilidad de acceso y manejo de fuentes que lo ayuden, mejoren o generen un nuevo conocimiento con la información otorgada al estudiante, Espinoza y Rodríguez (2017) y Callejas et al (2016).

Una de las características la constituye el bajo nivel socioeconómico de dicha población, desde la perspectiva realizada en su artículo de investigación, en la cual se parte de la idea que es el docente el factor importante que compensa el déficit socioeconómico de dicho alumnado, por ello, analizando el desempeño docente en aulas. Para llegar a realizar dicho estudio, uso los datos de 1,073 docentes, para lo cual consideré variables relativas a las características del docente (profesionales), actitudes y concepciones de si y su labor, así como las prácticas asociadas a dicha labor. De las consecuencias resultantes, se desglosan las siguientes conclusiones: a) es posible encontrar una caracterización de los profesores, ubicándolos en un bajo nivel de satisfacción laboral y comprometidos con su interés por la formación de sus alumnos en enfoques de aprendizaje individualizados; b) sobre su desempeño laboral, ellos se encuentran dedicando mayor tiempo al mantenimiento de la disciplina haciendo también con mayor frecuencia el encargar tareas individualizadas y su respectivo seguimiento a dichas tareas, Gil (2017).

Asimismo, en un estudio se buscó aclarar que a pesar del empleo de las herramientas que nos da la tecnología en las instituciones educativas, estas no son suficientes para la motivación y la creación para que los alumnos generen destrezas para las competencias digitales. Por ello, manifiestan que la clave se encuentra manifestada en los conocimientos y las capacidades para el manejo y uso de las tecnologías adquiridas por los docentes, así, las habilidades digitales del docente son muy apreciadas en el hecho de la mejora de sus

rutinas de enseñanza, para que articulen los conocimientos a modo instrumentos en favor de la enseñanza, sin embargo, para ellos, su razonamiento y explicación de la variable competencia digital, ofrece un panorama universal de las TIC, proporcionando el conocimiento necesario, con gran relevancia en la creatividad e innovación de dispositivos que cada vez son más diversos, Fernandez y Fernandez (2016).

En esta nueva realidad, el acceso a los medios digitales no sólo beneficia a los profesores, sino también a los alumnos que pueden aprender y trabajar de manera conjunta y en equipo, colaborando y formulando esta experiencia por medio de códigos, símbolos e iconos con las herramientas que las complementan, otros señalaron que se desarrollan 3 tipos de aprendizajes a) el aprendizaje activo que se da con la aplicación de TIC donde ellos construyen una inteligencia colectiva; b) el aprendizaje colaborativo, el cual se representa con lo aprendido en el entorno social donde pueden llevar a la vida social los aprendizajes con una base de dialogo, negociación y c) el aprendizaje autónomo, en el cual los intereses particulares se desarrollan según las necesidades individuales Torres (2019) citando a Mortis 2013.

En virtud a la respuesta integral que el proceso educativo debe brindar en los estudiantes, se hace necesario poner un énfasis especial a la formación del docente en competencias digitales para una práctica de acompañamiento pedagógico en condiciones más eficientes. Para tal fin, algunos estudios han definido a las competencias digitales en tres dimensiones, estos tratados como los de Hall (1998); Somekh et al., (1992) citados por Cotrina (2019), Mishra y Koehler (2014), Rangel (2015), Cabero-Almenara y Palacios (2019), señalaron como las dimensiones se encuentran señaladas en tres competencias: a) competencia instrumental, las cuales están dirigidas al uso adecuado de hardware y software en el proceso de la enseñanza para despertar y motivar el interés por el aprendizaje.

Según Aliaga (2018), buscó identificar aquellas causas que generaban mayores dificultades en los docentes para el manejo de una plataforma educativa nacional, en la cual, los docentes deberían manejarla cumpliendo con los requerimientos del Estado; b) competencia cognitivas y actitudinales, las cuales deben buscar dar el sentido reflexivo para la construcción de aprendizaje, lo que hace necesario que se efectúe la humanización de estas herramientas en el nuevo contexto de su cotidianeidad, (García y Martín, 2016), indicaba en su estudio que ello se contrasta con el alto conocimiento empírico en las tecnologías digitales por el uso de redes sociales y correo electrónico, ya que los docentes se resisten a emplear estas herramientas en el campo educacional, considerándola como otra causa para que estas

competencias digitales no se usen de una manera más óptima; c) competencias profesionales, didácticas y metodológicas, las cuales se transforman en el medio para mejorar el proceso organizativo de las actividades que son diseñadas para establecer puentes de comunicación con los discentes y toda la comunidad educativa, Engen (2019) señalaba que estas competencias para el docente tienen que estar relacionadas de manera directa con la aplicación y uso concreto (como se está dando en esta coyuntura actual), debido a que no se puede sólo hablar de un tipo de competencia sino de varias competencias digitales interconectadas, debido a que se necesita usar las TIC aplicando su capacidad de traducir y reconfigurar estas TIC en diferentes ámbitos y contextos; por ello, que es necesario requiere de un conocimiento conceptual de la sociedad actual y de una conciencia y conocimiento de cómo usar esa tecnología.

A su vez, el desempeño laboral en un momento de la historia marcado por la búsqueda de la calidad, así como de la productividad, se da bajo la influencia de componentes como a) el incentivo salarial, que señala que la política de remuneraciones, está subordinada a políticas de gobierno, las cuales tratan de establecer tratos justos así como igualitarios los cuales se encuentran desligados del buen o mal desempeño laboral; b) el trato recíproco que se dan entre la persona y la entidad, en la cual la acción conjunta entre el individuo y la organización está basada en un proceso de trato recíproco, donde la entidad brinda a sus subordinados la remuneración, seguridad y status, los participantes responden con su trabajo y desempeño laboral, es así que la organización asume que el empleado actúe con obediencia a su autoridad y en reciprocidad que la organización actúe con justicia con él, Chiavenato (2007).

Asimismo, la actualidad el personal docente se encuentra incorporando de manera incipiente y con ligero miedo al uso de los medios virtuales en el proceso que llevan adelante en su función de enseñanza, así, el desarrollo de las competencias docentes en materia digital se encuentra relacionado con la actitud para la incorporación de herramientas que faciliten y gesten una mayor eficiencia en las tareas habituales del proceso administrativo así como explorar la elaboración de sus unidades y programas, en síntesis, se establece la existencias correlacional entre el uso de las tecnologías de información y comunicación, en las cuales se encuentra una relación significativa entre las competencias digitales de los docentes, mostrando que existe correlación de nivel moderada y significativa para el uso de aquellos instrumentos requeridos para aquellas competencias para el manejo digital en los profesores, Coronado (2015) y Hernández (2018).

Por su parte, en el mundo de la alfabetización digital, los docentes son los primeros que deben llevar una formación que les permita la utilización cabal y adecuada de los medios tecnológicos, así, son los profesores los que deben ser capaces de integrar estas nuevas formas de acercamiento al alumno, siendo ellos capaces de integrarlas en su quehacer educativo. En el estudio realizado en Chile buscando explorar estas competencias de los futuros docentes partiendo desde su propia percepción, de la muestra confrontada, se obtuvo que los futuros docentes disponen de un elevado nivel de competencias para el manejo (habilidades en el uso), mientras que se marcaban ciertas diferencias en tanto a la edad para el uso de estas habilidades básicas. (Borthwick y Hansen (2017) y Estev-Mon (2016).

Es necesario entender que las competencias digitales en la práctica educativa docente, deben ser orientadas a responder a todas aquellas demandas y expectativas de una nueva sociedad marcada tácitamente por una fuerte corriente para la educación, la cual debe satisfacer las necesidades del ciudadano en la actualidad. Así, desde el Consejo Nacional de Educación (2019), esta nueva corriente educativa virtual, debe proponer la formación que gesten desde la escuela, a las futuras personas que gesten una ciudadanía con las competencias, así como con las y aptitudes para la aplicabilidad de los medios tecnológicos con un sentido reflexivo y creativo.

Asimismo, en el estudio de investigación - el cual tuvo enfoque cuantitativo y no experimental -, se planteó el objetivo de identificar las percepciones de los profesores para las TIC, para ello, aplico su cuestionario a una población de 145 docentes del curso de educación física, resultando, que dichos docentes son receptivos a dichas tecnologías percibiendo que hacen uso adecuado y ello les lleva a que sus alumnos lleguen a aprender de una manera acorde a los objetivos educativos que se plantean, Díaz (2015).

Estudios como los de Barrientos y Casafranca (2019), Baluyos et al (2019), Will (2019), Zafarullah (2019), Pepe et al (2019), Rezaee et al (2019), Martinez-Garrido, (2017), Matthew (2017), Tenorio (2017), Jackson (2017), Juarez (2016), identificaron a la satisfacción laboral como aquel elemento imprescindible para el desarrollo de una enseñanza eficaz. Cabe indicar que al margen de la gran cantidad de trabajos que tratan el tema del desempeño referido al rendimiento de los alumnos, son los menos los que nos permiten indagar conocer y entender cómo se desarrolla esta satisfacción y de qué depende. Es así que, en el referido estudio, se manifestó que existen cómo elementos claves, el ambiente laboral, asimismo, representa un elemento a destacar el clima entre los docentes y no dejar

de lado al aporte y apoyo de la dirección hacia los maestros, que implican en el desempeño de los docentes.

Teniendo estos precedentes, una de las acciones que los Estados deben realizar es buscar alentar procesos que permitan la apreciación del desempeño de los docentes en el marco de procesos que son sui generis como los vividos en la actualidad. De tal manera, Cordero y González (2016), en el estudio realizado en México, busco analizar el modelo de evaluación mexicana con el propósito de poner en claro los elementos que lo componen, la existencia de las relaciones existentes entre ellos y la estructura que logra ponerlos en contacto.

Vargas (2018), Ticona (2017), Ramos, (2016), quienes bajo un esquema de investigación con metodología no experimental, de corte transversal y diseño correlacional, aplicando un instrumento, el cual se incluyó en las políticas del Perú en la Ley 24029 (1984), que fue aplicada con el componente del auto-concepto en el ámbito académico para la totalidad de los docentes, la cual arrojó como resultados la pertinencia de una correlación positiva entre el auto-concepto académico y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa, asimismo, logró identificarse la existencia de una relación de las variables asertividad con el desempeño laboral del docente.

El presente trabajo busca proponer un soporte de carácter teórico, así como práctico y en el campo metodológico las cuales puedan dar evidencia al origen del estudio. Desde el punto de vista teórico, la investigación llega a presentar argumentos, así como contenidos que pueden dar pie a entender el significado en el ámbito de las competencias digitales para el desarrollo del trabajo docente y, por ende, con su intervención dirigida a los estudiantes, por ello, en la explicación de la importancia al desarrollo de estas capacidades con el uso de las TIC. En el aspecto práctico, el trabajo representa un esfuerzo de gran magnitud, así como un esfuerzo de gran utilidad que debe ser llevada a cabo en estas actuales condiciones para buscar el beneficio de docentes y alumnos. Desde el punto de vista metodológico, se ha hecho uso de instrumentos confiables y validados por expertos los cuales han permitido el acopio de datos usando para ello, las plataformas digitales que ha permitido el acceso a dicha información.

El presente trabajo de investigación se encuentra formalizando sus postulados a través de las preguntas de investigación, las hipótesis, así como los objetivos los cuales se encuentran enunciados en el anexo 1. Matriz de Consistencia

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica ya que todas las dimensiones de la variable independiente se relacionan con la variable dependiente, asimismo, le compete un diseño no experimental, porque el estudio busca observar la problemática en el estado natural, es de Transversal ya que la búsqueda y recolección de los datos será en un único momento, con la finalidad de describir las variables y el poder analizar su incidencia así como su interrelación en dicho momento y de nivel descriptivo-correlacional, ya que nos brinda información que busca dar entendimiento dada su estructura. Hernández et al (2010).

El presente trabajo de investigación ha efectuado el análisis a través del método hipotético deductivo, del cual se han establecido conclusiones derivadas del análisis de las variables que se han medido. Desde el postulado de Fidias (2016), manifiesta que la aplicación de este método, se da cuando nacen de premisas para arribar a conclusiones que han sido debidamente comprobadas, así como validadas y contrastadas con la realidad.

2.2 Operacionalización de variables

Las competencias digitales según Torres (2019), citando a diversos autores, señala que la competencia para las personas son las capacidades de llevar su labor con eficacia siendo apoyado por el conocimiento adquirido, conformando una compleja estructura de propiedades en las que se combinan el conocimiento adquirido con actitudes, así como con los valores en el desarrollo de tareas y buscar soluciones.

Se operacionalizaron estas dimensiones mediante el cuestionario de (Cotrina, 2019), el que ha sido adaptado por el investigador que consta de tres (03) dimensiones y tiene veintisiete (27) preguntas.

Asimismo, según Chiavenato (2007), manifiesta que el desempeño laboral en un momento de la historia marcado por la búsqueda de la calidad así como de la productividad, se da bajo la influencia de componentes como a) el incentivo salarial, que señala que la política de remuneraciones, está subordinada a políticas de gobierno, b) el trato recíproco que se dan entre la persona y la entidad, en la cual la acción conjunta entre el individuo y la organización está basada en un proceso de trato recíproco. Se

operacionalizaron estas dimensiones mediante el cuestionario adaptado de Barrientos y Casafranca (2019) y Ticona (2017), el cual tiene dos (02) dimensiones y consta de veinte (20) preguntas, anexo 2. Instrumentos.

2.3 Población

La población identificada para el presente estudio, estuvo conformada por el universo de directoras/es, sub directoras/es, coordinadoras/es de 26 Instituciones Educativas de la Red 1 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima.

La población censal, estuvo conformada por 68 docentes: Directoras/es, Sub directoras/es y Coordinadoras/es docentes que desarrollan su labor en el nivel básico en las veinticuatro (26) instituciones educativas que forman la Red 01 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho -El Agustino.

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

Se utilizó la técnica de la encuesta, para la recolección de datos para ambas variables, lo que ha permitido que se establezca el reconocimiento de la valoración de ambas variables por los trabajadores encuestados; los cuestionarios que han sido adaptados siendo validados por juicio de expertos, siendo su fiabilidad de dichos cuestionarios.

Para la confiabilidad de aplico una prueba piloto de veinte (20) personas: Directoras/es y docentes de la UGEL 04 Comas, cuyos resultados se analizaron mediante el Alfa de Cronbach, arrojando como resultado una confiabilidad de 0,739 y el de 0,809 que indica que ambos son de alta fiabilidad, anexo 3. Fichas Técnica de los Instrumentos.

2.5 Procedimiento

Se solicitó el permiso mediante Carta de Presentación de la Universidad César Vallejo dirigida a la Coordinadora de la Red 1, de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho-El Agustino, a quien se le informó sobre la intencionalidad de la investigación y la confidencialidad respectiva de la investigación. Posteriormente, se solicitó a través de los medios digitales como el correo electrónicos y WhatsApp de las Directores/as, Sub directores/as y Coordinadores/as docentes de las instituciones educativas de dicha Red, para que el formulario pueda ser contestado de dicha manera, luego se recopilaron los

datos a través del google drive y se procesaron en SPSS 24 para los análisis descriptivos e inferenciales, anexo 4.

2.6 Método de análisis de datos

La metodología utilizada para el análisis de la información conseguida ha sido la organización y descripción de dichos datos, organizados en tablas y figuras (análisis descriptivo). Posteriormente se ha hecho uso del Índice de Spearman con la finalidad de establecer la correlación entre ambas variables.

2.7 Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación, se ha logrado la obtención de información valiosa, sin presiones a los que gentilmente se comprometieron a brindarla, información confiable y profesional. La investigación ha realizado un trabajo basado en el respeto dirigido hacia las personas identificadas para tal fin, protegiendo el anonimato, así como la confidencialidad de la información obtenida como resultado de la investigación realizada.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable competencias digitales y dimensiones

Niveles	Competencia digital		Instrumental		Didáctica		Comunicatividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	25	36.8	34	50.0	42	61.8	25	36.8
Medio	20	29.4	22	32.4	18	26.5	25	36.8
Alto	23	33.8	12	17.6	8	11.8	18	26.5
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0	68	100,0

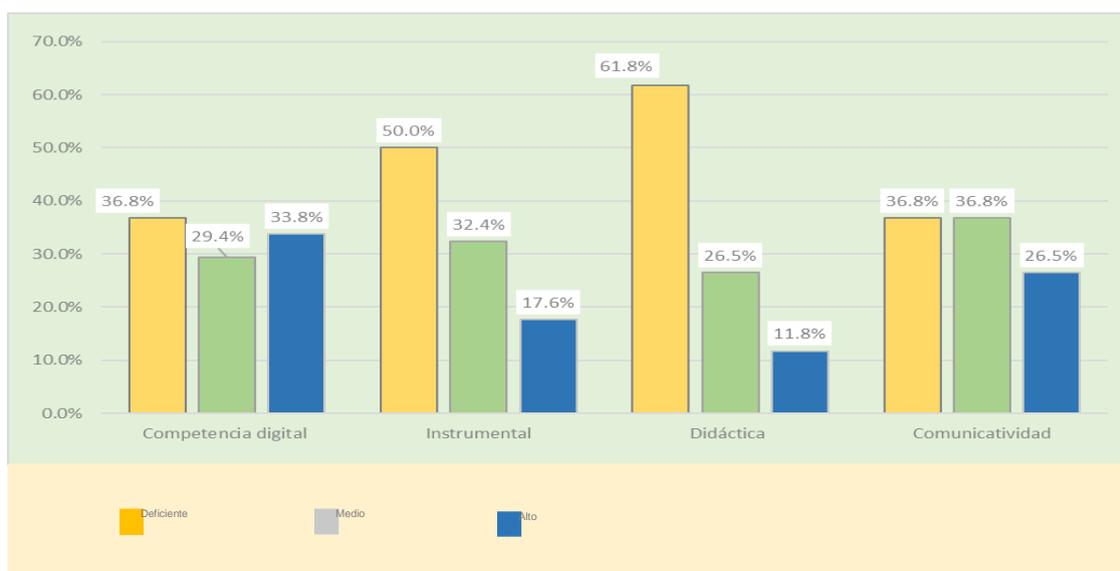


Figura 1. Niveles de percepción de la variable competencias digitales y dimensiones

De los cuestionarios debidamente completados por la población que aplicaron los cuestionarios, se ha podido establecer los siguientes resultados: para las competencias digitales, según las personas que aplicaron el instrumento, arrojaron que el 36.8% lo considera deficiente, el 29.4% los considera medio y el 33.8% es considerado como alto, de ello podemos mencionar que 1 de cada 3 profesores tiene una percepción de un manejo alto

de las competencias digitales, mientras que los otros dos encuentran una percepción que va del nivel medio al deficiente en dicho manejo.

En la dimensión Instrumental el 50.0% lo considera deficiente, el 32.4% los considera medio y el 17.6% es considerado como alto, cabe señalar que esta percepción implica que en lo referente al manejo de los equipos y de los aplicativos que usan estos equipos se ven con una deficiencia en dicha competencia, lo cual pone en riesgo en esta etapa de pandemia un adecuado manejo de las clases virtuales.

Sobre la dimensión Didáctica el 61.8% lo considera deficiente, el 26.5% los considera medio y el 11.8% es considerado como alto, sobre esta dimensión podemos afirmar que el alto porcentaje de docentes no ha logrado incluir incorporar metodologías que faciliten la trasmisión de conceptos y fortalecer de esta manera el proceso de enseñanza aprendizaje.

Finalmente, la dimensión Comunicatividad el 36.8% lo considera deficiente, el 36.8% los considera medio y el 26.5% es considerado como alto, ello nos indica que las formas de transmitir mensajes y fortalecer el trabajo con el uso y aplicación de herramientas tecnológicas aún queda por reforzar en los docentes y con ello, acompañar la demanda de los alumnos en su deseo de aprender.

Tabla 2

Niveles de la variable desempeño laboral y dimensiones

Niveles	Desempeño laboral		Incentivo salarial		Reciprocidad entre individuo y organización	
	f	%	F	%	f	%
Bajo	24	35.3	25	36.8	16	23.5
Medio	26	38.2	29	42.6	31	45.6
Alto	18	26.5	14	20.6	21	30.9
Total	68	100,0	68	100,0	68	100,0

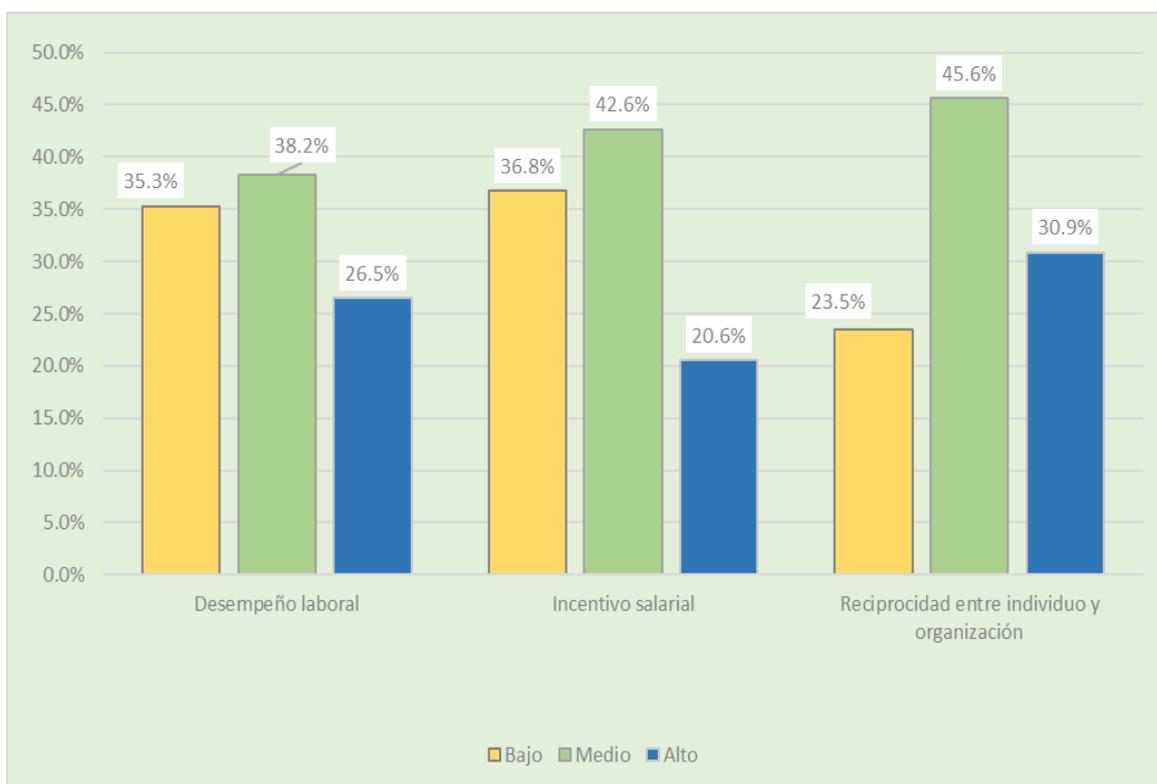


Figura 2. Niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones

En cuanto a la variable desempeño laboral, desde la información recopilada a través de cuestionarios aplicados, estos arrojaron que el 35.3% lo considera bajo, el 38.2% lo considera medio y el 26.5% es considerado como alto, es decir, la variable desempeño laboral se puede indicar que 3 de cada 4 docentes perciben un desempeño entre medio a bajo.

En relación a las dimensiones de la variable desempeño laboral, podemos encontrar que en la dimensión incentivo salarial, el 36.8% lo considera bajo, el 42.6% lo considera medio y el 20.6% es considerado como alto, es decir la quinta parte de los encuestados lo encontró como alto, sin embargo, aún se manifiesta la percepción que no existe una política de incentivo salarial que premie a los profesores.

Revisando los resultados que arrojan las encuestas sobre la dimensión Reciprocidad entre individuo y organización, el 23.5% lo considera bajo, el 45.6% lo considera medio y el 30.9% es considerado como alto, es decir, se percibe como que la organización educativa no muestra una reciprocidad en tanto esta debe buscar la satisfacción de sus colaboradores, es decir, se tiene que asumir otras responsabilidades o funciones sin que exista un reconocimiento tácito o expreso que permita el desarrollo de una identidad ya que no existe la política de premios.

3.2. Resultados correlacionales.

Tabla 3

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Competencias digitales *desempeño laboral	,555**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-1	Instrumental *desempeño laboral	,525**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-2	Didáctica *desempeño laboral	,545**	,000	68	Moderado
Hipótesis específica-3	Comunicatividad *desempeño laboral	,530**	,000	68	Moderado

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

Las hipótesis fueron probadas, para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable – dimensión, para ello se hizo uso del Rho de Spearman, a través de ello, se obtuvieron los siguientes resultados.

Se puede señalar que la hipótesis general (Competencias digitales y desempeño laboral) tienen un nivel de correlación cuyo nivel es moderado (Rho 0,555 y p-valor 0,000), lo que nos indica que, a mayores competencias digitales de los profesores, existe un mayor desempeño laboral.

En tanto que para cada una de las hipótesis se obtuvieron los siguientes resultados: la hipótesis específica-1 (Instrumental * desempeño laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,525 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Didáctica * desempeño laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,545 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Comunicatividad * desempeño laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,530 y p-valor 0,000), en todos los casos en el nivel 0,01, ello nos permite establecer la existencia de una relación de cada una de las dimensiones con esta variable, en la medida que con el desarrollo de cada una de ellas, los profesores podrán tener un desempeño laboral más eficiente ya que en esta etapa de pandemia, se hace necesario acortar las brechas en el uso de las tecnologías para la educación en contra de sólo usarlas para la distracción como son las redes sociales.

IV. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos por la presente investigación, resultados que se encuentran en relación a los objetivos planteados, es que se hace la presentación de dichos resultados basados en el análisis que ha permitido determinar que existe relación entre las variables como son las competencias digitales y el desempeño laboral en el ámbito de estudio.

En relación a la correlación existente desde la hipótesis general, cuya redacción fue planteada como las competencias digitales tienen relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020, aplicado a los 68 docentes (directores, subdirectores y coordinadores), el análisis estadístico arrojó una correlación moderada entre las variables (Rho 0,555 y p-valor 0,000). De los resultados obtenidos, encontramos que en las competencias digitales 36.8% de los encuestados - un tercio de ellos -, manifiestan que tienen un nivel deficiente y los otros 29.4% perciben un nivel medio de competencias, es decir 2 de cada tres docentes no se sienten con un manejo adecuado del medio tecnológico. Estos resultados difieren con los obtenidos por Zevallos (2018), quien en su investigación encontró una correlación baja, encontrando que sólo el 3% de los sujetos encuentran un nivel alto. Sin embargo, los datos obtenidos en el presente trabajo de investigación se encuentran con similares resultados a los trabajos llevados a cabo por Barrientos (2019) y Rodríguez (2019), quienes encontraron en sus estudios correlación moderada encontrándose similitud en dicho análisis, pudiendo señalarse que existe una percepción que aún existe un camino de incorporación de las competencias digitales como parte de las herramientas que requiere manejar el docente en su labor educativa.

En relación a la hipótesis específica 1, señalada como la dimensión instrumental tiene relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020 se encontró un nivel de correlación moderado (Rho 0,525 y p-valor 0,000). Se puede señalar que esta dimensión como se ha señalado que tiene que ver con el manejo de las herramientas tecnológicas por el docente, la mitad 50.0% de ellos percibe un manejo deficiente de ello, sumándose el 32.4% que señalan un manejo medio de las competencias instrumentales. Estos datos se han encontrado que difieren a los encontrados por Idrovo-Ortíz, (2019), el cual encontró en su trabajo que en la dimensión instrumental el 17.14% está en un nivel deficiente, muy por debajo a los obtenidos en esta investigación. Es de notar que en el trabajo de Barrientos (2017) los resultados que obtuvo señala que el manejo de esta dimensión es de manejo medio, como lo señala el resultado encontrado son bajos. Como podemos apreciar, los

resultados obtenidos en el trabajo nos ponen de manifiesto la enorme necesidad de incorporar las capacitaciones que permitan esta carencia en el manejo de las herramientas, en ese sentido, el reto que deben confrontar los docentes es saber como integrar los elementos electrónicos y los medios que ellos le permiten acceder en el marco del proceso de la enseñanza y el aprendizaje, esta comprensión de la necesidad manifiesta que la organización de la educación en las políticas públicas debe permitir y facilitar la adaptación y uso de los medios tecnológicos en el mismo ritmo que estos ingresan al mercado, evitando estas brechas que se han encontrado.

En relación a la hipótesis específica 2, que implica el campo didáctico de los docentes en cómo utilizan en la enseñanza los medios tecnológicos, podemos mencionar que la dimensión didáctica tiene relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020. Tal como lo señalan Padilla (2018) y García-Valcárcel y Martín (2016), existe una marcada incorporación en las aulas mayoritariamente se dan por el uso del correo electrónico y el entorno office con los softwares de procesadores de texto, hojas de cálculo y entornos de presentaciones power point, que sin embargo no son explotados más que en su entorno superficial no explotando todos los recursos, lo que dista mucho de una incorporación a otros recursos como son la web 2.0, así como los wikis y plataformas de video o redes sociales, asimismo, el indicativo que estas herramientas son usadas en las áreas de ciencias sociales y de lectoescritura, no aplicándolo en áreas como las matemáticas. Como lo manifiestan Mishra y Koeher (2006), los docentes deben tener la competencia que les haga sencillo la utilización de los recursos tecnológicos para todas las asignaturas. Como podemos apreciar en los resultados no existen sustantivas diferencias con los resultados obtenidos en nuestra investigación, la mayoría de los encuestados 61.8% asume que la dimensión didáctica es de un nivel deficiente lo que nos señala la necesidad de reforzar la aplicación y uso óptimo de las herramientas para el desempeño de su labor educativa, esta realidad debe considerar a los alumnos como la demanda para la innovación de los docentes las cuales constituyen el reto para usar la tecnología en el campo pedagógico de los docentes no sólo de la Red 1 o de la UGEL 05, sino como el elemento de motivación y crecimiento tecnológico para el país.

En relación a los resultados obtenidos del análisis de la hipótesis específica 3 señalada para conocer si la dimensión comunicatividad tiene relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020, encontramos el trabajo realizado por Espino (2018), quien encontró en su trabajo una correlación alta 0.951, la cual se distancia de la

nuestra, debido a que tal como lo manifiesta, dentro de los elementos que disponían los sujetos de estudio habían recibido capacitación o formación para tal fin. En contraste de ello, Idrovo-Ortíz (2019) igualmente en su trabajo, señala que encontró una correlación baja en los sujetos de estudio identificando que el 30% de docentes perciben tener competencias para la comunicación en redes, ello, debido a que hace mención que las formas de comunicar a través de los medios digitales con los alumnos para aquellos aspectos pedagógicos, no es práctica cotidiana para los docentes. En ese mismo sentido, Fernández y Fernández (2016), logra encontrar que gran parte de los docentes no logra establecer una conceptualización de las competencias digitales y es ello una de las limitantes para poder incluirla dentro del aula, asimismo, ellos lograron detectar que el uso de estas herramientas y su comunicación hacia los alumnos no se encuentran llevándose a la práctica como procedimientos establecidos para con sus alumnos. Avellan (2019), señala en su estudio que encontró una alta correlación de sus competencias y sus autoridades suscriben ese mismo alcance 76.7% y 56.7% respectivamente, sin embargo, su correlación fue baja, ya que la adquisición de las competencias digitales no es parte de la gestión de la institución sino de cada docente en particular. En este contexto, nuestra investigación encuentra que un 63.3 de los docentes encuentran sus competencias comunicacionales de un nivel medio a alto, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,530 y p -valor 0,000), en el estudio de no se ha logrado identificar de dónde se incorporan estas estrategias y aplicaciones de los recursos tecnológicos en aula.

De la confrontación de estos resultados con la definición de competencia digital asumida y en relación con el desempeño docente, la cual es entendida como aquella dirigida a su aplicación en la labor pedagógica y didáctica para apoyar el proceso de aprendizaje, los resultados manifiestan la imperiosa necesidad de atención a esta competencia en la planificación de futuras capacitaciones a los docentes de la red, con esta actividad se podrá para elevar el nivel de aplicación y uso de estas herramientas en el quehacer docente lo que implicará una mejora en el desempeño laboral y mejora en la enseñanza aprendizaje de los alumnos.

En líneas generales se puede mencionar que en el estudio se han encontrado algunos indicios sobre la carencia de la preparación y manejo de los recursos y herramientas tecnológicas y digitales en los docentes, con lo cual se hace complejo y hasta difícil establecer un desarrollo de traslado en el manejo de competencias digitales hacia los

alumnos. En este contexto, se hace evidente que un profesor no podrá lograr el desarrollo de un alumno de una competencia que el mismo no llega a poseer ni desarrollar.

En cuanto a la variable desempeño laboral, los resultados encuentran una relación moderada ($Rho 0,555$ y p -valor $0,000$), encontrándose que, a mayores competencias digitales de los profesores, estos tendrán un mayor énfasis en el desempeño laboral lo cual podrá establecerse como oportunidades de carrera o asumir nuevas funciones y responsabilidades y con ello, su respectiva elevación de su remuneración y compromiso e identificación con la institución a la que pertenece. En algunos de los estudios tomados en consideración como los de Barrientos y Casafranca (2019), Baluyos et al (2019), Will (2019), Zafarullah (2019), Pepe et al (2019), Rezaee et al (2019), Martinez-Garrido, (2017), Matthew (2017), Tenorio (2017), Jackson (2017), Juarez (2016), mostraron que el desempeño es el elemento necesario para el desarrollo de una enseñanza eficaz.

V. CONCLUSIONES

Primera:

En relación a los objetivos trazados en el presente estudio, así como en la prueba de hipótesis efectuada a las variables entre sí, se llegó a la conclusión que las competencias digitales se relacionan con el desempeño laboral con un nivel de correlación moderado. El análisis estadístico arrojó un Rho 0,555 y p-valor 0,000.

Segunda:

Del análisis de las dimensiones, la primera que tiene que ver con el manejo instrumental de las competencias digitales, se ha llegado a concluir que existe relación con el desempeño laboral con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,525 y p-valor 0,000). Es importante reconocer que el diseño, así como el implementar tecnologías se constituyen como los factores esenciales para gestar las políticas, la economía, la organización y el espacio socio cultural de la UGEL.

Tercera:

Sobre la dimensión didáctica se ha llegado a la conclusión que existe relación con el desempeño laboral con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,545 y p-valor 0,000). En ese aspecto, el reto al que se enfrentan los profesores no es el saber usar las computadoras u otro aparato tecnológico, sino como debe implementar y hacer uso de las TIC en el marco de la enseñanza y del aprendizaje.

Cuarta:

Se ha llegado a la conclusión que en la dimensión comunicatividad esta se relaciona con el desempeño laboral con un nivel de correlación es moderado (Rho 0,530 y p-valor 0,000). El camino para el cumplimiento de los objetivos pedagógicos en el currículo, debe incluir el abordaje de una mejora en las formas de explicar y comunicar a los alumnos, aquello que fomenta y logre alcanzar aprendizajes y habilidades.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a las autoridades de la Red y de la UGEL que se lleguen a elaborar y ejecutar planes de contingencia, con el propósito de trabajarlos como ejes transversales al quehacer docente y reforzar las competencias digitales, para que así se apliquen estrategias que sean novedosas para que se incluya las herramientas tecnológicas en la enseñanza y fortalecer una cultura digital de los alumnos.

Segunda

Se recomienda a las autoridades, desarrollar una hoja de ruta con metas claras, en las cuales se pueda orientar lo planificado de acuerdo al uso de las herramientas tecnológicas. De esta manera se podrá incentivar a los alumnos a manejar las herramientas que le permitan socializar en el mundo de la aldea global, dando respuesta y solución a los problemas estructurando un aprendizaje integral y de competencia digital.

Tercera

Se recomienda fortalecer a los docentes trabajar las capacidades didácticas en los docentes para lo cual se debe aplicar estrategias de enseñanza, los cuales estarán basados sobre todo en las preferencias, así como los estilos de aprendizaje de los alumnos. Igualmente se debe realizar un estudio diagnóstico que permita identificar de manera más precisa las debilidades, así como las fortalezas y así, se podrá atender esas necesidades.

Cuarta

Se recomienda que los docentes deban trabajar las capacidades socio comunicacionales para su relación con los alumnos, donde se vayan aplicando diversas estrategias de carácter vivencial, de motivación e ir generando plataformas virtuales que coadyuven a una interacción con el uso de las herramientas digitales.

REFERENCIAS

- Aliaga, A. (2018). *Estudio de las dificultades de los docentes de la escuela “Dr. Leónidas García Ortiz” de Riobamba en la plataforma EDUCAR - ECUADOR* (Tesis Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Riobamba - Ecuador
- Avellan, G. (2019). *Las Competencias digitales en los docentes y su influencia en la administración escolar de la Unidad Educativa Nueva Aurora – Ecuador, 2019* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Piura - Perú.
- Baluyos, G; Rivera, H; Baluyos, E. (2019). Teachers’ Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences* 07(08), 206-221. DOI: 10.4236/jss.2019.78015
- Barrientos, G., y Casafranca, K. (2019). *Influencia de factores socioculturales en el desempeño laboral de docentes en colegios de San Juan de Lurigancho* (Tesis Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima - Perú.
- Barrientos, W. (2019). *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Bergdahl, N., Nouri, J. & Fors, U (2020). Disengagement, engagement and digital skills in technology-enhanced learning. *Educ Inf Technol* (25), 957–983. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09998-w>
- Bonilla, J. (2019). Digital competences and their effects on teaching practices: case: Barchifontaine2019. *Revista Bioética*, 27(3), 439-445. <https://dx.doi.org/10.1590/1983-80422019273327>
- Borthwick, Arlene y Hansen, Randall (2017). Digital Literacy in Teacher Education: Are Teacher Educators Competent? *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 33(2), 46-48, DOI: 10.1080/21532974.2017.1291249
- Bravo, M. (2018). *Teachers’ professional identity as a source for policy agency: response, enacted professionalism and mediation to the secondary education reform in Perú* (Tesis Maestría). Universidad de Glasgow. Noruega.
- Cabero-Almenara, J., y Palacios, A. (2019). Marco Europeo de Competencia Digital Docente «DigCompEdu». *Revista de Educación Mediática y TIC*, 9(1), 213-234. doi:<https://doi.org/10.21071/edmetic.v9i1.12462>

- Callejas, A., Salido, J., y Jerez, O. (2016). *Competencia digital y tratamiento de la información: Aprender en el siglo XXI*. Ediciones de la universidad de Castilla La Mancha. <https://url2.cl/bhp2g>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Consejo Nacional de Educación. (2019). *Evaluación del Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: MINEDU.
- Cordero, G., y González, C. (2016). Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el Marco de la Reforma Educativa Mexicana. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, (24), 1-26. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v24.2242>
- Coronado, R. (2015). *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de Ventanilla – Callao* (Tesis Maestría). Universidad Enrique Guzman y Valle - La Cantuta. Callao - Perú.
- Cotrina, E. (2019). *Competencias digitales y planificación curricular en docentes de los CEBAS de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Díaz, J. (2015). *La Competencia Digital del profesorado de Educación Física en Educación Primaria: estudio sobre el nivel de conocimiento, la actitud, el uso pedagógico y el interés por las TICs en los procesos de enseñanza y aprendizaje* (Tesis Maestría). Universidad de Valencia. Valencia . España.
- Engen, B. (2019). Understanding social and cultural aspects of teachers' digital competencie. *Comunicar* (61), 9-19. doi:<https://doi.org/10.3916/C61-2019-01>
- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula* (Tesis Maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima - Perú.
- Espinoza, J., y Rodríguez, J. (2017). Use technologies as a factor of social and emotional development in young and children students in northwest. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. <https://cutt.ly/vf5jsE2>
- Estev-mon, F., Gisbert-Cervera, M., y Lazaro, J. (2016). *La competencia digital de los futuros docente: ¿Cómo se ven los actuales estudiantes de educación? Perspectiva Educativa, Formación de Profesores*, 55(2), 38-54.

- Fernández, C. (2017). *Desarrollo de competencias digitales de docentes y estudiantes en proceso de evaluación formativa con TIC*. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, www.eumed.net/rev/atlante/2017/08/competencias-digitales-tic.html
- Fernandez, F., y Fernandez, J. (2016). *Los docentes de la Generación Z y sus competencias digitales*. *Revista Científica de Educomunicación*, 97-105.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297327>
- Fidias, A. (2016). *El proyecto de investigación*. Episteme. Venezuela
- Flores, R. (2019). *Competencias digitales y desempeño docente en la institución educativa Felipe Santiago Estenós* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- Galindo, F., Ruiz, S., y Ruiz, F. (2017). Competencias digitales ante la irrupción de la Cuarta Revolución Industrial. *Estudos em Comunicação*, 1(25), 1-11.
doi:10.20287/ec.n25.v1.a01
- García-Valcárcel, A., y Martín, M. (2016). Análisis de las competencias digitales de los graduados en titulaciones de maestro. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 15(2), 155-168. doi:10.17398/1695288X.15.2.155
- Gil, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133-150 .
doi:http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.246381
- Hernández, F. (2018). *Teaching teachers: the answer to the digital skills gap*. *Education Technology: The Trusted Voice of ICT in Education*. <https://url2.cl/cg8Kc>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Idrovo-Ortíz, F. (2019). The digital competitions. A proposal for integration with the learning cycle. *Ciencias de la Educación*, 5(1), 431-450. doi:
dx.doi.org/10.23857/dc.v5i1.1053
- International Telecommunication Union Place des Nations. (2017). *Measuring the Information Society Report (Vol. 1)*. Geneva, Switzerland. Obtenido de <https://url2.cl/Xdbvc>
- Jackson, G. (2017). Determinants of Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Tanzania. *Educatiaon Research international*. <https://doi.org/10.1155/2017/7282614>
- Juarez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*.

- Guatemala* (Tesis de Maestría) Universidad Rafael Landívar. Guatemala - Guatemala.
- La República. (06 de junio de 2018). *INEI: Existen 600 mil maestros en el país y casi el 60% son mujeres, pág. 1*. Obtenido de <https://url2.cl/S7adZ>
- La Vanguardia. (2020). *La pandemia de la Covid-19 genera una brecha educativa en Perú*. *La Vanguardia*: <https://url2.cl/Tziquv>
- Ley 24029. (1984). *Ley del Profesorado*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/Ley24029.php>
- Martinez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25(80), 1-23. doi:<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Marzal, M., y Cruz, E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Información y Documentación*, 28(2), 489 - 506. doi:10.5209/RGID.62836
- Matthew, Di Carlo (2017). New Teacher Evaluations And Teacher Job Satisfaction. *Albert Shanker Institute*. <https://www.shankerinstitute.org/blog/new-teacher-evaluations-and-teacher-job-satisfaction>
- Metha, J; Fine, S. (2019). *Deeper Learning. The quest to remake the american high school*. Harvar University Press, London, England.
- Minedu. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: MINEDU. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Minedu. (2020), Resolución Vice Ministerial 088-2020-MINEDU
- Mishra, P., y Koehler, M. (2014). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge*. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054. Obtenido de <https://url2.cl/n7tiD>
- Negroponte, N. (1995). *Being Digital* (2 ed.). (M. Abdala, Trad.) Jandepora.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *OECD Skills Strategy 2019. Skills to Shape a Better Future*. España: Fundación Santillana.
- Ossco, R., Chico, H., Galvez, G., flores, W., Coveñas, J., & Gallardo, C. (2019). Critical Analysis of the Education Reforms undertaken since 1990 in Research Teachers in Lima Metropolitana. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 83-94. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.256>

- Padilla, S. (2018). Usos y actitudes de los formadores de docentes ante las TIC. Entre lo recomendable y la realidad de las aulas. *Apertura*, 10(1). <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v10n1.1107>
- Pepe, A; Addimando, L; Veronese G. (2019). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Eur J Psychol*. 13(3): 396-416. DOI: 10.5964/ejop.v13i3.1389
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Índices e indicadores del Desarrollo Humano*. PNUD
- Ramos, F. (2016). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Fortunata, Moquegua 2016* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Moquegua - Perú.
- Rangel, A. (2015). Competencias Docentes Digitales: Propuesta de un perfil. *Revista de Medios y Educación* (46), 235 - 248. dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i46.15
- Rezaee, A; Khoshsima, H; Zare-Behtash, E; Sarani, A (2019). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study, *Cogent Education*. DOI: 10.1080/2331186X.2019.1613007
- Rodriguez, A. (2019). *Análisis de competencias digitales adquiridas en el grado de educación primaria y su adecuación para el desempeño de una labor docente* (Tesis Maestría). Universidad de Granada. Granada - España.
- Tenorio, M. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral* (Tesis Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito - Ecuador.
- Ticona, S. (2017). *Incidencia de los recursos tecnológicos y el desempeño laboral de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa Alfonso Ugarte – La Yarada Los Palos, año 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Tacna - Perú.
- Torres, E. (2019). *Las competencias digitales en los estudiantes de una universidad privada, 2019* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Lima - Perú.
- UGEL 05, San Juan de Lurigancho. (2018). <https://public.flourish.studio/story/84382/>
- Unesco. (2016). *Competencias y Estándares TIC Competencias Y Estándares TIC*. www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Competencias-estandares-TIC.pdf

- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2018). *Digital skills critical for jobs and social inclusion*. Obtenido de <https://url2.cl/ffS8X>
- Vargas, L. (2018). *Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Huanuco - Perú.
- Will, M. (2019). Teachers Around the World Say They're Satisfied With Their Jobs. *Education Week*. <https://www.edweek.org/ew/articles/2019/06/19/teachers-around-the-world-say-theyre-satisfied.html>
- Zafarullah, Sahito (2019). A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education*. (46) 1. <https://doi.org/10.1002/rev3.3159>
- Zevallos, C. (2018). *Competencia digital en docentes de una organización educativa privada* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.
- Zuñiga, J. (2019). *Competencias digitales en docentes de una institución educativa, San Camilo, 2019. Ecuador* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Piura - Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia



Título: Competencias digitales y desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el instrumental docente y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la didáctica docente y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicatividad docente y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el instrumental docente y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la didáctica docente y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicatividad docente y el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las competencias digitales tienen relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La dimensión instrumental tiene relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p> <p>La dimensión didáctica tiene relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p> <p>La dimensión comunicatividad tiene relación con el desempeño laboral en la Red 1 de la UGEL 05, 2020</p>	Variable 1: Competencias digitales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Instrumental	Conocimiento de la web	1,2,3	Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)	Deficiente (27 – 44) Medio (45 – 62) Alto (63 – 80)
				Uso y aplicación del software educativo	4,5,6		
				Manejo de equipos informáticos	7,8,9		
			Didáctica	Aplicación ética del internet	10,11,12		
				Uso reflexivo de la TIC	13,14,15		
			Comunicatividad	Aplicación de TIC para el aprendizaje autónomo	16,17,18		
				Aplicación de recursos tecnológicos	19,20,21		
				Aplicación de contenidos "on line"	22,23,24		
				Frecuencia de comunicación virtual	25,26,27		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Incentivo salarial	Oportunidad de cobro de salario	1,2,3,4,5	Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)	Bajo (20 – 27)			
	Carga laboral	6,7,8,9,10					
Reciprocidad entre individuo y organización	Trato con justicia	11,12,13,14		Medio (28 – 35)			
	Cumplimiento de tareas	15,16,17,18,19,20			Alto (36 – 43)		

Anexo 2. Instrumentos

2.1.- Cuestionario de competencias digitales

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable gestión de competencia digital,

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN INSTRUMENTAL					
1. Identifica las palabras más comunes cuando navega por Internet (URL, hipervínculo, link, entre otros).					
2. Conoce distintos programas para navegar por Internet (Explorer, Firefox, Opera, Netscape, entre otros).					
3. Busca información y contenidos en Internet de distinto formato (texto, audio o vídeo, entre otros).					
4. Usa plataformas de uso libre para realizar actividades educativas (Claroline, Moodle, Educaplay, Chamilo, otros).					
5. Usa software educativo libre como (Cicoter, Freemind, Jcllic, HotPotatoes, Exelearning, entre otros).					
6. Utiliza software educativo libre para el área curricular (Geogebra, Atomix, JOSM, Denemo, entre otros).					
7. Maneja fácilmente las funciones de los equipos informáticos para las actividades educativas.					
8. Emplea las funciones de los equipos de cómputo PC, Laptop, Tablet, tarjeta SD, USB, disco externo en la labor educativa.					
9. Administra la TV., radio, DVD, cámara de fotos, cámara filmadora en sus actividades educativas.					
DIMENSIÓN DIDÁCTICA					
10. Compone ensayos, investigaciones o materiales académicos de propia creación y originalidad.					
11. Elabora material digital o impreso con los mejores trabajos de los estudiantes para su publicación y validación.					
12. Estimula la colaboración entre los alumnos recomendando que no sea “copia y pega” de otros de internet.					

13. Promueve la investigación de nuevos conocimientos con el uso del internet.					
14. Estimula a los alumnos que realicen proyectos tecnológicos para el día del logro.					
15. Ejecuta la sesión educativa con el uso pertinente de los medios tecnológicos.					
16. Usa de manera dosificada los medios tecnológicos para las actividades de acuerdo al ritmo de aprendizaje del estudiante.					
17. Aplica materiales interactivos para el logro del aprendizaje del estudiante.					
18. Elabora matrices y rúbrica de evaluación de una sesión utilizando el recurso tecnológico en el aula.					
DIMENSIÓN COMUNICATIVA					
19. Emplea diariamente herramientas tecnológicas de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point y Publisher).					
20. Emplea en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas como los videos y audios.					
21. Aplica en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas de acceso libre que ofrece Internet.					
22. Completa sus clases con el trabajo colaborativo entre sus alumnos en línea a través de redes sociales, blogs o wikis					
23. Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas a través de juegos virtuales, videos y audios					
24. Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas en una plataforma virtual (Moodle o Blackboard) que permita a los estudiantes la entrega obligatoria de trabajos prácticos.					
25. Fomenta en los estudiantes la construcción de sus propias redes y a aprovechar las oportunidades de aprendizaje a través de la web 2.0.					
26. Estimula a los estudiantes para que construyan su propio aprendizaje mediante la colaboración en línea.					
27. Comunica con sus colegas y estudiantes a través del chat, Facebook, videoconferencias, wikis o pizarra digital.					

2.2.- Cuestionario de aplicabilidad de desempeño laboral

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable desempeño laboral

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN INCENTIVO SALARIAL					
1. Recibe el salario en fecha establecida y fija (mensual, quincenal o semanal).					
2. Recibe bonos o recompensas económicas por su desempeño laboral.					
3. Tiene problemas para cobrar su remuneración salarial (demoras, descuentos, etcétera).					
4. Tiene descuentos salariales debido a faltas o tardanzas.					
5. Existe oportunidad para elevar su salario debido a su desempeño laboral.					
6. Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.					
7. Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la UGEL.					
8. Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.					
9. Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.					
10. Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.					
DIMENSIÓN RECIPROSIDAD ENTRE INDIVIDUO Y ORGANIZACIÓN					
11. Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.					
12. Establece asamblea de profesores, para fomentar el compañerismo.					
13. Motiva a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.					
14. Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.					
15. Lleva sus labores sin interrupciones ni contratiempos.					

16. Reconoce tener dificultades para el cumplimiento de su trabajo programado diario, semanal, mensual.					
17. Tiene facilidad para acceder a los medios para el desarrollo de su trabajo (internet, equipos, etcétera).					
18. Realiza las labores en el tiempo que se programa de manera diaria.					
19. Considera que está cumpliendo con todos los objetivos trazados en su programación en esta coyuntura social.					
20. Cree que el proceso de evaluación de su trabajo realizado es el más adecuado.					

Anexo 3. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica de Instrumento 1

Denominación	:	Cuestionario de competencias digitales
Autor	:	Cotrina (2019)
Adaptado	:	Horna (2020)
Propósito	:	Determinar la relación de competencias digitales
Administración	:	Individual
Tiempo	:	15 minutos
Población censal	:	68 personas

Ficha Técnica de Instrumento 2

Denominación	:	Cuestionario de desempeño laboral
Autores	:	Barrientos y Casafranca (2019) Ticona (2017)
Adaptado	:	Horna (2020)
Propósito	:	Determinar la relación del desempeño laboral
Administración	:	Individual
Tiempo	:	10 minutos
Población censal	:	68 personas

Anexo 4. Validez de la variable competencias digitales

Competencias digitales.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

33 : P12

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	2	4	2	1	2	2	5	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	2	2	4	2	1	2	1	1
2	4	2	4	2	2	5	2	4	3	2	2	5	1	2	2	1	5	2	1	1	5	2	1	2	2	1	1
3	1	1	1	3	1	2	1	1	4	5	5	2	4	2	1	2	1	5	5	4	1	3	1	2	3	3	1
4	1	1	2	3	3	1	2	5	1	2	3	3	3	3	4	5	3	1	5	3	3	1	4	1	2	2	2
5	2	2	4	3	5	1	3	2	1	2	5	4	4	2	1	1	5	4	1	2	1	2	2	2	3	2	3
6	1	5	1	4	5	5	1	2	3	4	3	1	1	1	2	5	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	1
7	2	3	4	3	3	3	1	4	1	4	3	5	1	1	3	2	2	1	3	3	5	4	2	2	3	2	2
8	4	1	1	4	5	4	4	4	2	2	3	5	5	2	2	3	1	2	4	3	3	2	5	3	2	1	
9	2	1	1	4	3	1	1	3	4	4	1	5	5	2	3	5	5	1	4	5	5	5	4	3	3	3	3
10	3	5	1	5	3	2	5	5	4	4	1	1	2	5	4	4	1	4	3	3	5	4	4	4	4	1	3
11	2	4	4	5	3	4	2	1	3	4	1	4	3	1	3	1	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3
12	4	2	5	4	1	4	1	3	5	5	3	5	3	2	4	2	5	3	5	1	2	2	4	5	5	1	3
13	1	2	4	3	1	4	4	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4
14	4	2	4	5	3	5	2	5	5	1	2	3	1	2	5	5	1	2	3	5	3	3	5	3	3	4	5
15	1	5	2	3	5	4	4	5	2	5	3	3	4	1	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	2
16	5	2	3	5	5	5	5	3	3	1	5	5	1	5	3	2	4	5	1	2	1	3	4	5	5	5	2
17	5	4	3	4	4	3	2	4	2	5	5	3	3	4	3	3	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	2
18	2	5	3	5	5	4	4	2	3	5	2	5	2	3	5	2	5	4	4	4	4	1	5	5	5	1	4
19	5	5	5	5	2	4	4	5	2	3	2	5	1	3	1	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	4	2	4	5	5	2	5	4	4	4	1	2	5	5	4	5	1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	27

Validez de la variable desempeño laboral

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



2: P23

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

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

Anexo 5. Certificado de validez de instrumento competencia digital

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTRUMENTAL								
1	Identifica las palabras más comunes cuando navega por Internet (URL, hipervínculo, link, entre otros).	✓		✓		✓		
2	Conoce distintos programas para navegar por Internet (Explorer, Firefox, Opera, Netscape, entre otros).	✓		✓		✓		
3	Busca información y contenidos en Internet de distinto formato (texto, audio o vídeo, entre otros).	✓		✓		✓		
4	Usa plataformas de uso libre para realizar actividades educativas (Claroline, Moodle, Educaplay, Chamilo, otros).	✓		✓		✓		
5	Usa software educativo libre como (Cicoter, Freemind, Jclíc, HotPotatoes, Exelearning, entre otros).	✓		✓		✓		
6	Utiliza software educativo libre para el área curricular (Geogebra, Atomix, JOSM, Denemo, entre otros).	✓		✓		✓		
7	Maneja fácilmente las funciones de los equipos informáticos para las actividades educativas.	✓		✓		✓		
8	Emplea las funciones de los equipos de cómputo PC, Laptop, Tablet, tarjeta SD, USB, disco externo en la labor educativa.	✓		✓		✓		
9	Administra la TV., radio, DVD, cámara de fotos, cámara filmadora en sus actividades educativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DIDÁCTICA								
10	Compone ensayos, investigaciones o materiales académicos de propia creación y originalidad.	✓		✓		✓		
11	Elabora material digital o impreso con los mejores trabajos de los estudiantes para su publicación y validación.	✓		✓		✓		
12	Estimula la colaboración entre los alumnos recomendando que no sea “copia y pega” de otros de internet.	✓		✓		✓		
13	Promueve la investigación de nuevos conocimientos con el uso del internet.	✓		✓		✓		
14	Estimula a los alumnos que realicen proyectos tecnológicos para el día del logro.	✓		✓		✓		
15	Ejecuta la sesión educativa con el uso pertinente de los medios tecnológicos.	✓		✓		✓		
16	Usa de manera dosificada los medios tecnológicos para las actividades de acuerdo al ritmos de aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
17	Aplica materiales interactivos para el logro del aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		

18	Elabora matrices y rúbrica de evaluación de una sesión utilizando el recurso tecnológico en el aula.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN COMUNICATIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Emplea diariamente herramientas tecnológicas de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point y Publisher).	✓		✓		✓		
20	Emplea en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas como los videos y audios.	✓		✓		✓		
21	Aplica en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas de acceso libre que ofrece Internet.	✓		✓		✓		
22	Completa sus clases con el trabajo colaborativo entre sus alumnos en línea a través de redes sociales, blogs o wikis.	✓		✓		✓		
23	Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas a través de juegos virtuales, videos y audios.	✓		✓		✓		
24	Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas en una plataforma virtual (Moodle o Blackboard) que permita a los estudiantes la entrega obligatoria de trabajos prácticos.	✓		✓		✓		
25	Fomenta en los estudiantes la construcción de sus propias redes y a aprovechar las oportunidades de aprendizaje a través de la web 2.0.	✓		✓		✓		
26	Estimula a los estudiantes para que construyan su propio aprendizaje mediante la colaboración en línea.	✓		✓		✓		
27	Comunica con sus colegas y estudiantes a través del chat, Facebook, videoconferencias, wikis o pizarra digital.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTRUMENTAL								
1	Identifica las palabras más comunes cuando navega por Internet (URL, hipervínculo, link, entre otros).	✓		✓		✓		
2	Conoce distintos programas para navegar por Internet (Explorer, Firefox, Opera, Netscape, entre otros)..	✓		✓		✓		
3	Busca información y contenidos en Internet de distinto formato (texto, audio o vídeo, entre otros).	✓		✓		✓		
4	Usa plataformas de uso libre para realizar actividades educativas (Claroline, Moodle, Educaplay, Chamilo, otros).	✓		✓		✓		
5	Usa software educativo libre como (Cicoter, Freemind, Jclit, HotPotatoes, Exelearning, entre otros).	✓		✓		✓		
6	Utiliza software educativo libre para el área curricular (Geogebra, Atomix, JOSM, Denemo, entre otros).	✓		✓		✓		
7	Maneja fácilmente las funciones de los equipos informáticos para las actividades educativas.	✓		✓		✓		
8	Emplea las funciones de los equipos de cómputo PC, Laptop, Tablet, tarjeta SD, USB, disco externo en la labor educativa.	✓		✓		✓		
9	Administra la TV., radio, DVD, cámara de fotos, cámara filmadora en sus actividades educativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DIDÁCTICA								
10	Compone ensayos, investigaciones o materiales académicos de propia creación y originalidad.	✓		✓		✓		
11	Elabora material digital o impreso con los mejores trabajos de los estudiantes para su publicación y validación.	✓		✓		✓		
12	Estimula la colaboración entre los alumnos recomendando que no sea “copia y pega” de otros de internet.	✓		✓		✓		
13	Promueve la investigación de nuevos conocimientos con el uso del internet.	✓		✓		✓		
14	Estimula a los alumnos que realicen proyectos tecnológicos para el día del logro.	✓		✓		✓		
15	Ejecuta la sesión educativa con el uso pertinente de los medios tecnológicos.	✓		✓		✓		
16	Usa de manera dosificada los medios tecnológicos para las actividades de acuerdo al ritmos de aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
17	Aplica materiales interactivos para el logro del aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
18	Elabora matrices y rúbrica de evaluación de una sesión utilizando el recurso tecnológico en el aula.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN COMUNICATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
19	Emplea diariamente herramientas tecnológicas de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point y Publisher).	✓		✓		✓	
20	Emplea en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas como los videos y audios.	✓		✓		✓	
21	Aplica en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas de acceso libre que ofrece Internet.	✓		✓		✓	
22	Completa sus clases con el trabajo colaborativo entre sus alumnos en línea a través de redes sociales, blogs o wikis	✓		✓		✓	
23	Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas a través de juegos virtuales, videos y audios	✓		✓		✓	
24	Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas en una plataforma virtual (Moodle o Blackboard) que permita a los estudiantes la entrega obligatoria de trabajos prácticos.	✓		✓		✓	
25	Fomenta en los estudiantes la construcción de sus propias redes y a aprovechar las oportunidades de aprendizaje a través de la web 2.0.	✓		✓		✓	
26	Estimula a los estudiantes para que construyan su propio aprendizaje mediante la colaboración en línea.	✓		✓		✓	
27	Comunica con sus colegas y estudiantes a través del chat, Facebook, videoconferencias, wikis o pizarra digital.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **GUZMAN ZUÑIGA, RAFAEL HECTOR**

DNI: 25487511

Especialidad del evaluador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.**

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

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INSTRUMENTAL								
1	Identifica las palabras más comunes cuando navega por Internet (URL, hipervínculo, link, entre otros).	✓		✓		✓		
2	Conoce distintos programas para navegar por Internet (Explorer, Firefox, Opera, Netscape, entre otros)..	✓		✓		✓		
3	Busca información y contenidos en Internet de distinto formato (texto, audio o vídeo, entre otros).	✓		✓		✓		
4	Usa plataformas de uso libre para realizar actividades educativas (Claroline, Moodle, Educaplay, Chamilo, otros).	✓		✓		✓		
5	Usa software educativo libre como (Cicoter, Freemind, Jelic, HotPotatoes, Exelearning, entre otros).	✓		✓		✓		
6	Utiliza software educativo libre para el área curricular (Geogebra, Atomix, JOSM, Denemo, entre otros).	✓		✓		✓		
7	Maneja fácilmente las funciones de los equipos informáticos para las actividades educativas.	✓		✓		✓		
8	Emplea las funciones de los equipos de cómputo PC, Laptop, Tablet, tarjeta SD, USB, disco externo en la labor educativa.	✓		✓		✓		
9	Administra la TV., radio, DVD, cámara de fotos, cámara filmadora en sus actividades educativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN DIDÁCTICA								
10	Compone ensayos, investigaciones o materiales académicos de propia creación y originalidad.	✓		✓		✓		
11	Elabora material digital o impreso con los mejores trabajos de los estudiantes para su publicación y validación.	✓		✓		✓		
12	Estimula la colaboración entre los alumnos recomendando que no sea “copia y pega” de otros de internet.	✓		✓		✓		
13	Promueve la investigación de nuevos conocimientos con el uso del internet.	✓		✓		✓		
14	Estimula a los alumnos que realicen proyectos tecnológicos para el día del logro.	✓		✓		✓		
15	Ejecuta la sesión educativa con el uso pertinente de los medios tecnológicos.	✓		✓		✓		
16	Usa de manera dosificada los medios tecnológicos para las actividades de acuerdo al ritmos de aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
17	Aplica materiales interactivos para el logro del aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
18	Elabora matrices y rúbrica de evaluación de una sesión utilizando el recurso tecnológico en el aula.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN COMUNICATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
19	Emplea diariamente herramientas tecnológicas de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point y Publisher).	✓		✓		✓	
20	Emplea en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas como los videos y audios.	✓		✓		✓	
21	Aplica en sus actividades educativas diarias herramientas tecnológicas de acceso libre que ofrece Internet.	✓		✓		✓	
22	Completa sus clases con el trabajo colaborativo entre sus alumnos en línea a través de redes sociales, blogs o wikis	✓		✓		✓	
23	Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas a través de juegos virtuales, videos y audios	✓		✓		✓	
24	Complementa sus clases presenciales con otras desarrolladas en una plataforma virtual (Moodle o Blackboard) que permita a los estudiantes la entrega obligatoria de trabajos prácticos.	✓		✓		✓	
25	Fomenta en los estudiantes la construcción de sus propias redes y a aprovechar las oportunidades de aprendizaje a través de la web 2.0.	✓		✓		✓	
26	Estimula a los estudiantes para que construyan su propio aprendizaje mediante la colaboración en línea.	✓		✓		✓	
27	Comunica con sus colegas y estudiantes a través del chat, Facebook, videoconferencias, wikis o pizarra digital.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia*

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *CHUNGA DÍAZ, TITO ORLANDO*

DNI: 16746065

Especialidad del evaluador: *MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.*



 Mg. Tito Orlando Chunga Diaz
 PSICÓLOGO
 G.P.P. N° 20838

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

Certificado de validez de instrumento desempeño laboral

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INCENTIVO LABORAL								
1	Recibe el salario en fecha establecida y fija (mensual, quincenal o semanal).	✓		✓		✓		
2	Recibe bonos o recompensas económicas por su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Tiene problemas para cobrar su remuneración salarial (demoras, descuentos, etcétera).	✓		✓		✓		
4	Tiene descuentos salariales debido a faltas o tardanzas.	✓		✓		✓		
5	Existe oportunidad para elevar su salario debido a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la UGEL.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.	✓		✓		✓		
9	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.	✓		✓		✓		
10	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN RECIPROCIDAD ENTRE INDIVIDUOS Y ORGANIZACIÓN								
11	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.	✓		✓		✓		
12	Establece asamblea de profesores, para fomentar el compañerismo.	✓		✓		✓		
13	Motiva a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
14	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	Lleva sus labores sin interrupciones ni contratiempos.	✓		✓		✓		
16	Reconoce tener dificultades para el cumplimiento de su trabajo programado diario, semanal, mensual.	✓		✓		✓		
17	Tiene facilidad para acceder a los medios para el desarrollo de su trabajo (internet, equipos, etcétera).	✓		✓		✓		
18	Realiza las labores en el tiempo que se programa de manera diaria.	✓		✓		✓		

19	Considera que está cumpliendo con todos los objetivos trazados en su programación en esta coyuntura social.	✓		✓		✓	
20	Cree que el proceso de evaluación de su trabajo realizado es el más adecuado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INCENTIVO LABORAL								
1	Recibe el salario en fecha establecida y fija (mensual, quincenal o semanal).	✓		✓		✓		
2	Recibe bonos o recompensas económicas por su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Tiene problemas para cobrar su remuneración salarial (demoras, descuentos, etcétera).	✓		✓		✓		
4	Tiene descuentos salariales debido a faltas o tardanzas.	✓		✓		✓		
5	Existe oportunidad para elevar su salario debido a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la UGEL.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.	✓		✓		✓		
9	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.	✓		✓		✓		
10	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN RECIPROCIDAD ENTRE INDIVIDUOS Y ORGANIZACIÓN								
11	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.	✓		✓		✓		
12	Establece asamblea de profesores, para fomentar el compañerismo.	✓		✓		✓		
13	Motiva a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
14	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	Lleva sus labores sin interrupciones ni contratiempos.	✓		✓		✓		
16	Reconoce tener dificultades para el cumplimiento de su trabajo programado diario, semanal, mensual.	✓		✓		✓		
17	Tiene facilidad para acceder a los medios para el desarrollo de su trabajo (internet, equipos, etcétera).	✓		✓		✓		
18	Realiza las labores en el tiempo que se programa de manera diaria.	✓		✓		✓		
19	Considera que está cumpliendo con todos los objetivos trazados en su programación en esta coyuntura social.	✓		✓		✓		
20	Cree que el proceso de evaluación de su trabajo realizado es el más adecuado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia**

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **GUZMAN ZUÑIGA, RAFAEL HECTOR**

DNI: 25487511

Especialidad del evaluador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.**

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



MP. RAFAEL H. GUZMÁN ZUÑIGA
CIP: 135432

N°	ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN INCENTIVO LABORAL								
1	Recibe el salario en fecha establecida y fija (mensual, quincenal o semanal).	✓		✓		✓		
2	Recibe bonos o recompensas económicas por su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Tiene problemas para cobrar su remuneración salarial (demoras, descuentos, etcétera).	✓		✓		✓		
4	Tiene descuentos salariales debido a faltas o tardanzas.	✓		✓		✓		
5	Existe oportunidad para elevar su salario debido a su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	Lleva alguna función administrativa adicional a la de la enseñanza en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Asume responsabilidades adicionales a sus funciones por la UGEL.	✓		✓		✓		
8	Desarrolla otras actividades o proyectos ajenos a sus funciones.	✓		✓		✓		
9	Colabora apoyando a otros compañeros para la culminación de sus labores.	✓		✓		✓		
10	Participa en otras actividades a nombre de su institución ajenas a sus funciones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN RECIPROCIDAD ENTRE INDIVIDUOS Y ORGANIZACIÓN								
11	Fomenta el compañerismo y la unión entre los docentes.	✓		✓		✓		
12	Establece asamblea de profesores, para fomentar el compañerismo.	✓		✓		✓		
13	Motiva a mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.	✓		✓		✓		
14	Brinda trato justo e igualitario a todos los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	Lleva sus labores sin interrupciones ni contratiempos.	✓		✓		✓		
16	Reconoce tener dificultades para el cumplimiento de su trabajo programado diario, semanal, mensual.	✓		✓		✓		
17	Tiene facilidad para acceder a los medios para el desarrollo de su trabajo (internet, equipos, etcétera).	✓		✓		✓		
18	Realiza las labores en el tiempo que se programa de manera diaria.	✓		✓		✓		

19	Considera que está cumpliendo con todos los objetivos trazados en su programación en esta coyuntura social.	✓		✓		✓		
20	Cree que el proceso de evaluación de su trabajo realizado es el más adecuado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia*

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

28 de mayo del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *CHUNGA DÍAZ, TITO ORLANDO*

DNI: 16746065

Especialidad del evaluador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.

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



Mg. Tito Orlando Chunga Diaz
PSICÓLOGO
C.P.P. N° 20838

Anexo 6. Matriz de datos de la variable competencia digital

COMPETENCIAS DIGITALES																											
Nº	DIMENSIÓN INSTRUMENTAL									DIMENSIÓN DIDÁCTICA									DIMENSIÓN COMUNICATIVA								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	2	4	2	1	2	2	5	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	2	2	4	2	1	2	1	1
2	4	2	4	2	2	5	2	4	3	2	2	5	1	2	2	1	5	2	1	1	5	2	1	2	2	1	1
3	1	1	1	3	1	2	1	1	4	5	5	2	4	2	1	2	1	5	5	4	1	3	1	2	3	3	1
4	1	1	2	3	3	1	2	5	1	2	3	3	3	3	4	5	3	1	5	3	3	1	4	1	2	2	2
5	2	2	4	3	5	1	3	2	1	2	5	4	4	2	1	1	5	4	1	2	1	2	2	2	3	2	3
6	1	5	1	4	5	5	1	2	3	4	3	1	1	1	2	5	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	1
7	2	3	4	3	3	3	1	4	1	4	3	5	1	1	3	2	2	1	3	3	5	4	2	2	3	2	2
8	4	1	1	4	5	4	4	4	2	2	3	5	5	2	2	3	1	2	4	3	3	3	2	5	3	2	1
9	2	1	1	4	3	1	1	3	4	4	1	5	5	2	3	5	5	1	4	5	5	5	4	3	3	3	3
10	3	5	1	5	3	2	5	5	4	4	1	1	2	5	4	4	1	4	3	3	5	4	4	4	4	1	3
11	2	4	4	5	3	4	2	1	3	4	1	4	3	1	3	1	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3
12	4	2	5	4	1	4	1	3	5	5	3	5	3	2	4	2	5	3	5	1	2	2	4	5	5	1	3
13	1	2	4	3	1	4	4	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4
14	4	2	4	5	3	5	2	5	5	1	2	3	1	2	5	5	1	2	3	5	3	3	5	3	3	4	5
15	1	5	2	3	5	4	4	5	2	5	3	3	4	1	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	2
16	5	2	3	5	5	5	5	3	3	1	5	5	1	5	3	2	4	5	1	2	1	3	4	5	5	5	2
17	5	4	3	4	4	3	2	4	2	5	5	3	3	4	3	3	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	2
18	2	5	3	5	5	4	4	2	3	5	2	5	2	3	5	2	5	4	4	4	4	1	5	5	5	1	4
19	5	5	5	5	2	4	4	5	2	3	2	5	1	3	1	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5
20	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	4	2	4	5	5	2	5	4	4	4	1	2	5	5	4	5	1
21	2	1	3	3	5	4	5	1	5	4	5	3	5	4	2	3	3	2	5	5	5	4	4	3	1	5	5
22	5	3	2	1	3	3	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	5	4	4	2	1	2	4	3	5	4	2
23	2	5	1	2	1	5	1	2	3	4	3	2	2	4	1	3	2	5	4	1	3	4	1	5	2	4	5
24	2	5	2	3	3	2	4	5	2	3	5	5	1	4	2	5	4	1	2	5	4	4	2	4	4	3	2
25	4	3	4	5	5	1	3	3	4	5	3	4	5	1	1	3	3	2	5	4	4	2	2	1	5	4	1
26	3	4	3	4	5	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	5	5	4	2	1	5	2	1	3	4	3	3
27	5	3	2	3	4	2	1	5	4	2	3	2	4	1	5	5	5	4	1	2	1	2	4	5	2	4	3
28	3	4	3	2	5	2	2	5	3	1	5	4	1	5	4	1	1	4	5	5	2	4	2	3	5	1	4
29	4	2	3	1	5	1	2	2	1	3	1	2	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	1	2	5	4	2
30	2	2	5	2	4	1	4	3	3	5	1	5	2	1	1	1	4	1	2	2	2	4	4	2	3	3	5
31	1	5	1	3	2	4	4	5	3	2	4	5	3	1	3	5	4	3	1	2	4	3	3	4	3	1	5
32	5	2	1	2	1	1	1	5	3	2	3	2	5	1	2	4	5	5	5	3	2	1	2	5	3	1	4

33	3	2	3	1	1	5	4	2	4	4	5	5	3	2	1	1	3	5	3	5	1	5	3	1	3	4	3
34	4	2	5	5	4	3	5	1	4	4	1	1	1	2	5	1	3	5	5	5	3	4	3	1	2	1	5
35	2	1	5	5	3	3	3	2	4	5	2	1	2	2	5	4	5	3	2	1	5	2	3	1	3	5	1
36	1	2	3	5	4	4	2	5	3	2	3	3	1	5	1	4	4	4	5	3	3	3	5	3	1	4	5
37	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	2	5	3	1	1	5	1	2	1	4	4	1	3	3	5	2	5
38	2	4	2	2	3	1	4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	5	2	1	1	3	5	2	1	4
39	1	3	3	3	1	3	1	4	3	5	5	3	2	5	3	5	1	4	4	5	3	5	1	1	2	4	5
40	2	2	5	3	2	4	4	2	4	2	2	3	5	3	2	2	2	1	5	1	1	3	2	1	4	3	1
41	5	2	2	4	1	1	3	4	3	4	5	4	2	2	4	5	2	1	1	2	5	1	5	2	5	3	3
42	5	4	5	5	1	1	4	3	1	2	4	4	2	5	2	1	4	2	5	2	3	3	2	5	2	1	2
43	3	4	4	3	4	3	1	1	2	5	2	3	3	3	1	3	2	1	2	4	4	3	2	5	3	1	5
44	3	4	3	2	4	2	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	5	3	2	4	4	4	4	5	2	1	3
45	4	3	3	3	1	2	4	3	5	5	4	4	2	1	1	3	4	2	1	5	5	1	4	4	2	1	3
46	5	1	4	3	3	2	4	5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	4	2	4	3	2	5	3	5	1	4
47	4	5	2	4	4	4	1	2	2	1	5	2	3	4	3	3	5	2	3	2	3	5	5	1	5	3	2
48	4	3	4	5	4	5	2	2	1	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	1	5	1	1	2	1	4	3
49	5	4	3	2	3	2	4	1	5	2	4	3	4	1	3	3	5	2	2	2	3	1	4	2	4	4	4
50	3	2	4	2	4	4	3	5	3	5	3	5	5	1	3	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	1	5
51	5	4	3	1	3	3	3	1	1	1	5	2	1	1	1	3	5	5	2	3	4	2	5	4	5	5	1
52	4	1	4	2	4	1	2	1	4	4	1	3	4	3	3	2	1	2	4	5	4	5	5	1	3	3	2
53	5	5	1	4	1	3	1	4	2	1	3	3	3	2	3	1	4	3	1	5	1	3	5	5	1	5	2
54	3	3	5	2	1	3	3	3	1	2	5	4	2	2	4	3	2	4	2	4	1	3	3	4	5	4	1
55	3	2	5	1	5	3	5	2	2	5	2	3	2	3	2	1	1	5	5	5	2	5	4	5	3	3	5
56	5	4	2	2	4	2	1	2	3	4	5	3	1	4	2	3	1	5	1	4	4	3	4	5	3	1	5
57	5	3	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	4	4	2	2	5	3	5	3	4	1	4	2	4	5
58	3	1	3	4	3	5	1	4	5	2	1	4	5	3	3	4	1	5	3	4	1	5	2	2	3	4	1
59	5	4	2	2	5	2	1	4	2	5	3	1	2	1	5	3	3	1	3	5	2	4	4	3	1	5	1
60	1	4	3	4	4	1	4	3	3	5	1	5	5	3	3	4	5	5	5	1	1	2	2	1	3	1	3
61	4	3	5	1	2	4	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	5	3	1	1	4	1	4	5	3
62	4	5	2	3	3	3	4	1	5	4	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	3	3	2	5	4	5	2
63	4	3	5	2	2	5	4	2	3	4	4	2	1	1	1	4	5	2	5	5	3	4	1	3	2	3	3
64	4	1	3	2	4	5	1	3	2	1	3	5	5	5	1	4	4	1	3	5	5	3	1	2	5	2	5
65	3	5	1	5	2	2	1	1	4	2	5	2	5	5	1	1	2	5	5	4	2	2	1	1	4	5	3
66	5	2	1	4	3	5	2	2	3	5	3	2	3	5	4	3	1	2	5	2	1	2	5	4	4	4	1
67	4	2	2	4	1	3	5	1	5	2	2	3	4	2	5	1	5	1	4	3	2	4	3	2	2	1	5
68	5	1	3	2	5	2	5	5	4	3	2	1	2	3	5	3	5	4	5	5	1	1	4	3	5	1	1

Base de datos de variable desempeño laboral

N°	DESEMPEÑO LABORAL																			
	INCENTIVO SALARIAL							RECIPROCIDAD ENTRE INDIVIDUO Y ORGANIZACIÓN												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	3	2	4	4	5	4	3	2	2	1	1	2	1	5	3	4	1	1	1
2	4	2	2	3	5	5	2	1	4	4	4	5	1	5	5	2	3	2	4	3
3	2	5	5	4	1	1	1	3	2	3	1	4	4	2	1	3	4	3	1	3
4	4	3	1	1	5	2	4	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	2	4
5	2	5	3	3	5	5	3	5	2	5	1	4	2	4	5	3	4	2	3	4
6	3	2	3	2	1	4	5	5	1	2	5	1	3	1	4	1	2	4	2	3
7	4	5	1	5	5	1	3	4	2	5	5	5	5	4	3	3	2	4	1	4
8	2	5	2	5	3	4	2	4	4	5	3	5	3	1	3	1	5	2	5	3
9	3	1	1	2	3	3	5	3	4	5	1	3	1	1	2	4	5	1	1	5
10	1	4	4	2	2	1	1	1	2	5	2	4	2	2	5	2	5	4	1	5
11	5	1	3	3	1	3	5	1	3	1	3	4	1	4	2	1	3	2	2	2
12	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	3	2	2	5	1	1	3	5	4	3
13	4	4	4	5	5	3	2	5	5	2	5	3	2	1	5	1	4	1	3	4
14	4	3	4	3	1	2	2	3	4	5	1	1	4	5	4	5	5	4	1	3
15	4	4	2	2	3	2	5	3	3	1	1	4	4	2	5	1	1	3	5	2
16	5	3	4	5	1	1	5	2	1	1	4	3	4	1	1	2	2	5	4	4
17	2	4	2	4	1	2	3	2	4	2	3	1	5	3	4	2	4	3	2	2
18	1	4	2	4	1	5	5	1	4	5	1	3	4	1	3	3	5	1	1	1
19	2	1	1	5	4	2	3	1	4	2	4	4	2	4	5	5	5	3	5	5
20	3	2	4	4	1	2	2	1	5	3	5	1	5	1	5	1	5	4	3	3
21	4	4	1	5	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	3	2	1	2	4	4
22	5	1	2	1	4	4	5	2	5	5	1	2	5	1	4	4	5	5	5	3
23	2	2	2	4	4	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	5	3	3
24	2	5	1	2	2	4	1	2	2	5	2	4	5	5	1	1	4	3	4	2
25	2	4	2	1	2	3	1	3	3	2	3	4	5	3	1	4	1	4	2	2
26	4	4	3	5	4	1	2	4	2	2	5	2	3	1	4	4	2	5	5	2
27	3	3	3	1	1	4	3	4	2	3	3	3	2	5	5	3	5	3	5	3
28	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	1	4	2	2	2	4	1	2	3	2
29	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	1	3	3	2	4	1	5	3
30	2	3	1	5	4	1	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	5	4	3
31	3	5	1	4	5	3	5	4	5	5	2	4	4	1	1	1	4	3	2	1
32	3	1	5	2	3	5	1	4	5	5	5	2	5	1	4	1	3	1	4	2

33	1	1	4	2	4	5	1	4	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	1	1
34	1	1	2	4	5	4	2	1	3	3	4	2	5	3	1	2	3	1	3	1
35	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3
36	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3
37	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5
38	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2
39	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2
40	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3
41	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2
42	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2
43	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4
44	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1
45	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2
46	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5
47	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1
48	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5
49	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1
50	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3
51	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4
52	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2
53	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2
54	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2
55	3	1	2	3	2	2	3	1	5	3	1	4	2	1	3	1	5	5	1	3
56	2	2	1	4	2	1	1	5	3	2	5	3	2	5	1	1	2	5	4	3
57	1	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	1	3	3	2	5	1	2	1	5
58	2	3	1	4	1	1	2	2	1	5	2	3	5	3	4	4	2	1	1	1
59	2	4	2	3	5	5	1	3	1	4	4	5	2	5	4	3	3	1	3	5
60	5	3	3	2	2	5	1	1	2	2	3	3	4	3	4	2	1	2	3	2
61	2	4	5	4	2	1	1	4	2	1	2	2	3	2	5	2	2	4	2	4
62	5	4	1	2	3	3	3	2	5	3	4	1	3	4	2	4	2	1	3	4
63	5	2	3	2	2	2	3	5	1	3	5	5	2	4	2	3	1	5	2	3
64	2	2	2	3	5	2	5	1	3	3	2	5	1	3	1	2	4	2	5	3
65	2	2	2	1	1	5	5	5	2	3	5	2	5	2	4	1	4	1	3	3
66	5	1	4	1	5	3	1	4	5	3	2	3	5	1	2	5	4	3	4	2
67	5	1	4	4	2	4	5	2	4	1	1	3	3	1	4	2	2	5	2	5
68	2	4	1	1	4	1	5	1	4	5	3	4	2	1	4	1	4	2	2	3

Anexo 7. Autorización de la Red 01, UGEL 05, San Juan de Lurigancho

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
RED 01 - "NUEVA GENERACIÓN" - UGEL - 05 SJL-EA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Zárate, 24 de junio del 2020

CARTA N° 001-2020- C.RED 01.GEL-05-SJL/EA

Doctor

CARLOS VENTURO ORBEGOZO

JEFE DE LA ESCUELA DE POST GRADO DE LA UCV FILIAL LIMA NORTE

Presente. -

ASUNTO: Remito permiso para el desarrollo de trabajo de Investigación de UCV en la RED 01. "Nueva Generación" UGEL 05 SJL/EA.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la Coordinación de la RED 01 brinda el permiso correspondiente a HORNA GUEVARA, YVAN WALTER; identificado con DNI N° 07465157 y con código de matrícula N° 7001243561; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, para obtener la información requerida de su trabajo de Investigación **COMPETENCIAS DIGITALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020** conjuntamente con los Directores, subdirectores y coordinadores de las II.EE. que forman parte de la RED y concededores también que será de beneficio nuestro contar con sus resultados.

Se expide la presente carta de aceptación, para los fines que el interesado estime por conveniente.

Atentamente,



Escuela de Post Grado de la UCV Filial Lima Norte
DIRECCIÓN DE POST GRADO

Anexo 8. Directorio de Instituciones Educativas de la Red 01 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho

N°	CÓDIGO MODULAR	MODALIDAD	II.EE.	NIVEL	Apellidos y nombres	CARGO	CONDICIÓN	N° D.N.I.	TELÉFONO I.E.	TELÉFONO PERSONAL
1	0478438	CEBE	SAN MATÍAS DE JESUS	ESPECIAL	HORNA GUEVARA, BLANCA BEATRIZ	D	DESIGNADA	06915169	7049119	987566400
2	0496513	EBR	N° 032 NIÑO JESÚS DE ZÁRATE	I	VASQUEZ AGUILAR, YUDIT	D	ENCARGADA	07266249	---	914901811
3	0631697	EBR	N° 083 CUNA JARDÍN	I	BAUTISTA RODRIGUEZ, ELVA LUZ	D	DESIGNADA	40374277	2332989	988313428
4	0335091	EBR	N° 0073 BENITO JUÁREZ	P - S	ORE EUSEBIO, JAVIER	D	NOMBRADO	10516732	4582847	991173222
5	0336628	EBR	ANTENOR ORREGO ESPINOZA	I - P - S	VILLANUEVA PORRAS, MILUSKA MARIBEL	D	DESIGNADA	09930414	4890318	995358711
6	0336628	EBR	ANTENOR ORREGO ESPINOZA	I - P - S	CHUCO TINOCO, IRENE R.	SDS	ENCARGADA	09568792	4589483	996142046
7	0336628	EBR	ANTENOR ORREGO ESPINOZA	I - P - S	DEXTRE, MARICARMEN	SDS	DESIGNADA	09195102	4890318	994844218
8	0496521	EBR	ANTENOR ORREGO ESPINOZA	I - P - S	BERTA HINOSTROZA, AUDREY	SDP	DESIGNADA	10365157	4582598	986810213
9	1359850	EBA	ANTENOR ORREGO ESPINOZA	A	RODAS TELLO, CESAR	SDE	DESIGNADO		4582601	940193610
10	0524199	EBR	N° 037 SANTA ROSA	I	VAEZ ALVARADO, EVA	D	DESIGNADA	32730675	2866207	971751969
11	0339507	EBR	N° 1172 CIRO ALEGRÍA	P	ROMERO VELASQUEZ, ANA MARIA	D	DESIGNADA	10367984	6357788	987723970
12	0339508	EBR	N° 1172 CIRO ALEGRÍA	P	ARIAS VELÁSQUEZ, GIOVANI	SDP	DESIGNADO	10670295		957331284
13	0578542	EBR	N° 122 ANDRÉS AVELINO CÁCERES	I - P - S	HARO MIÑANO, MARÍA GLORIA	D	ENCARGADA	07968040	4593325	948177855
14	0578542	EBR	N° 122 ANDRÉS AVELINO CÁCERES	I - P - S	TORRES RETAMOZO, ISABEL	SDS	DESIGNADA	07458439	4593326	985369150
15	0528380	EBR	N° 122 ANDRÉS AVELINO CÁCERES	I - P - S	TORREBLANCA SOTO, VERÓNICA	SDS	DESIGNADA	09659043	4593323	993768132
16	1070077	EBR	PNP JORGE CIEZA LACHOS	P - S	Dir. MAYOR PNP Honorio CESAR PAREDES GALVEZ	D	ENCARGADO		3790622	
17	1070077	EBR	PNP JORGE CIEZA LACHOS	P - S	BRIGADIER. Sub-Oficial LUIS AMAYA SIESQUEN	SDS	DESIGNADO			
18	0664284	EBR	PNP JORGE CIEZA LACHOS	P - S	SANCHEZ JARA CARMEN ROSA	SDS	ENCARGADA	09331788	4592191	987630378
19	0578468	EBR	PNP MARTÍN ESQUICHA BERNEDO	P - S	VICTOR ALEGRE	SDS	NOMBRADO	20049927		941740311
20	0510206	EBR	PNP MARTÍN ESQUICHA BERNEDO	P - S	ARBILDO SOTO, MARLENI	SDP				991156113
21	0555946	EBR	N° 1174 VIRGEN DEL CARMEN	I - P - S	CIRIACO CAMPOS, ELENA CARLOTA	D	ENCARGADA	09086129	3760027	957686990
22	0339549	EBR	N° 1174 VIRGEN DEL CARMEN	I - P - S	AGUILAR ARELLANO, SUSY	SDP	DESIGNADA		3760027	991300180
23	0555946	EBR	N° 1174 VIRGEN DEL CARMEN	I - P - S	GILES CASAS, MARÍA YSABEL	SDS	ENCARGADO	09507920	4582994	999913228
24		FT	CETPRO MANGOMARCA	T	RONCEROS TIRADO, YRIS	D	DESIGNADA	09219860		994889635
25	0335091	EBR	N° 0073 BENITO JUÁREZ	P - S	CORTEGANO NAVARRO, AMALIA ESTHER	SDP	ENCARGADA	09332410	4582847	991024679
26	0777680	EBR	N° 0073 BENITO JUÁREZ	P - S	QUIJANO PITMAN, HUGO AMILCAR	SDS	ENCARGADO		4582847	

Anexo 9. Registro de acopio de respuestas del cuestionario competencias digitales

Orden	Fecha y Hora recepción del cuestionario	Dirección de correo electrónico	COMPETENCIAS DIGITALES																										
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	29/06/2020 21:25	blank.bb12@hotmail.com	3	2	4	2	1	2	2	5	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	1	2	2	4	2	1	2	1	1
2	29/06/2020 22:57	Primaria1174@gmail.com	4	2	4	2	2	5	2	4	3	2	2	5	1	2	2	1	5	2	1	1	5	2	1	2	2	1	1
3	30/06/2020 09:02	marirreth_31@hotmail.com	1	1	1	3	1	2	1	1	4	5	5	2	4	2	1	2	1	5	5	4	1	3	1	2	3	3	1
4	30/06/2020 10:38	nandita1617@hotmail.com	1	1	2	3	3	1	2	5	1	2	3	3	3	3	4	5	3	1	5	3	3	1	4	1	2	2	2
5	30/06/2020 12:34	ie.0169.sancarlos@gmail.com	2	2	4	3	5	1	3	2	1	2	5	4	4	2	1	1	5	4	1	2	1	2	2	2	3	2	3
6	2/07/2020 14:35	helesha12@gmail.com	1	5	1	4	5	5	1	2	3	4	3	1	1	1	2	5	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	1
7	2/07/2020 14:41	missamaliabj@gmail.com	2	3	4	3	3	3	1	4	1	4	3	5	1	1	3	2	2	1	3	3	5	4	2	2	3	2	2
8	2/07/2020 14:46	isabel2602_6@hotmail.com	4	1	1	4	5	4	4	4	2	2	3	5	5	2	2	3	1	2	4	3	3	3	2	5	3	2	1
9	2/07/2020 15:36	luzelvabautista@hotmail.com	2	1	1	4	3	1	1	3	4	4	1	5	5	2	3	5	5	1	4	5	5	5	4	3	3	3	3
10	2/07/2020 15:38	paolajsq@gmail.com	3	5	1	5	3	2	5	5	4	4	1	1	4	2	5	4	4	1	4	3	3	5	4	4	4	1	3
11	2/07/2020 15:40	judithcorreaguina@gmail.com	2	4	4	5	3	4	2	1	3	4	1	4	3	1	3	1	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3
12	2/07/2020 16:16	mvillanuevap@hotmail.com	4	2	5	4	1	4	1	3	5	5	3	5	3	2	4	2	5	3	5	1	2	2	4	5	5	1	3
13	2/07/2020 16:27	daycymel@hotmail.com	1	2	4	3	1	4	4	5	5	5	4	3	4	4	1	1	5	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4
14	2/07/2020 17:01	sedireccioncebe@gmail.com	4	2	4	5	3	5	2	5	5	1	2	3	1	2	5	5	1	2	3	5	3	3	5	3	3	4	5
15	2/07/2020 17:43	Madeleine_rivera@hotmail.com	1	5	2	3	5	4	4	5	2	5	3	3	4	1	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	2
16	2/07/2020 19:46	wilber.quispe@gmail.com	5	2	3	5	5	5	5	3	3	1	5	5	1	5	3	2	4	5	1	2	1	3	4	5	5	5	2
17	2/07/2020 20:19	ariveto1@gmail.com	5	4	3	4	4	3	2	4	2	5	5	3	3	4	3	3	4	2	5	4	5	2	4	5	3	3	2
18	3/07/2020 11:34	zeta_valla@hotmail.com	2	5	3	5	5	4	4	2	3	5	2	5	2	3	5	2	5	4	4	4	4	1	5	5	5	1	4
19	3/07/2020 18:03	chriscar9@hotmail.com	5	5	5	5	2	4	4	5	2	3	2	5	1	3	1	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5
20	3/07/2020 21:18	jugal04@gmail.com	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	4	2	4	5	5	2	5	4	4	4	1	2	5	5	4	5	1
21	7/07/2020 16:24	vero_ts_33@hotmail.com	2	1	3	3	5	4	5	1	5	4	5	3	5	4	2	3	3	2	5	5	5	4	4	3	1	5	5
22	8/07/2020 09:37	charocastillo34@hotmail.com	5	3	2	1	3	3	5	1	4	3	1	4	4	3	1	4	5	4	4	2	1	2	4	3	5	4	2
23	8/07/2020 15:05	giovapad@oytlook.com	2	5	1	2	1	5	1	2	3	4	3	2	2	4	1	3	2	5	4	1	3	4	1	5	2	4	5
24	8/07/2020 15:09	canela24@hotmail.com	2	5	2	3	3	2	4	5	2	3	5	5	1	4	2	5	4	1	2	5	4	4	2	4	4	3	2
25	8/07/2020 15:18	elsi_28@hotmail.com	4	3	4	5	5	1	3	3	4	5	3	4	5	1	1	3	3	2	5	4	4	2	2	1	5	4	1
26	8/07/2020 15:20	berthapablo95@gmail.com	3	4	3	4	5	1	1	1	5	3	1	1	2	1	2	5	5	4	2	1	5	2	1	3	4	3	3
27	8/07/2020 15:20	gianninadelcarpio@hotmail.com	5	3	2	3	4	2	1	5	4	2	3	2	4	1	5	5	5	4	1	2	1	2	4	5	2	4	3
28	8/07/2020 15:30	mkg_aurora@hotmail.com	3	4	3	2	5	2	2	5	3	1	5	4	1	5	4	1	1	4	5	5	2	4	2	3	5	1	4
29	8/07/2020 15:31	lnespinozas@hotmail.com	4	2	3	1	5	1	2	2	1	3	1	2	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	1	2	5	4	2
30	8/07/2020 15:53	rosbru_1@hotmail.com	2	2	5	2	4	1	4	3	3	5	1	5	2	1	1	1	4	1	2	2	2	4	4	2	3	3	5

Orden	Fecha y Hora recepción del cuestionario	Dirección de correo electrónico	COMPETENCIAS DIGITALES																										
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
31	8/07/2020 16:15	dorisahunprg@gmail.com	1	5	1	3	2	4	4	5	3	2	4	5	3	1	3	5	4	3	1	2	4	3	3	4	3	1	5
32	8/07/2020 16:22	mylove_821121@hotmail.com	5	2	1	2	1	1	1	5	3	2	3	2	5	1	2	4	5	5	5	3	2	1	2	5	3	1	4
33	8/07/2020 17:11	mipachasd@gmail.com	3	2	3	1	1	5	4	2	4	4	5	5	3	2	1	1	3	5	3	5	1	5	3	1	3	4	3
34	8/07/2020 17:28	Malenasolis275@gmail.com	4	2	5	5	4	3	5	1	4	4	1	1	1	2	5	1	3	5	5	5	3	4	3	1	2	1	5
35	8/07/2020 17:32	richardzarate87@hotmail.com	2	1	5	5	3	3	3	2	4	5	2	1	2	2	5	4	5	3	2	1	5	2	3	1	3	5	1
36	8/07/2020 17:49	sucari2006@hotmail.com	1	2	3	5	4	4	2	5	3	2	3	3	1	5	1	4	4	4	5	3	3	3	5	3	1	4	5
37	8/07/2020 18:45	nancytaniacalderon01@gmail.com	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	2	5	3	1	1	5	1	2	1	4	4	1	3	3	5	2	5
38	8/07/2020 18:47	daisyfigueroa240677@gmail.com	2	4	2	2	3	1	4	4	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	5	2	1	1	3	5	2	1	4
39	8/07/2020 19:09	SMONROYBE@GMAIL.COM	1	3	3	3	1	3	1	4	3	5	5	3	2	5	3	5	1	4	4	5	3	5	1	1	2	4	5
40	8/07/2020 19:29	normadelacruz101057@gmail.com	2	2	5	3	2	4	4	2	4	2	2	3	5	3	2	2	2	1	5	1	1	3	2	1	4	3	1
41	8/07/2020 20:19	marro7211@hotmail.com	5	2	2	4	1	1	3	4	3	4	5	4	2	2	4	5	2	1	1	2	5	1	5	2	5	3	3
42	8/07/2020 20:49	ardaya_1112@yahoo.es	5	4	5	5	1	1	4	3	1	2	4	4	2	5	2	1	4	2	5	2	3	3	2	5	2	1	2
43	8/07/2020 21:51	brigidacorahua@gmail.com	3	4	4	3	4	3	1	1	2	5	2	3	3	3	1	3	2	1	2	4	4	3	2	5	3	1	5
44	8/07/2020 22:07	cleogarcia24@hotmail.com	3	4	3	2	4	2	3	3	1	2	4	4	5	2	5	2	5	3	2	4	4	4	4	5	2	1	3
45	8/07/2020 22:20	giselaariasv@gmail.com	4	3	3	3	1	2	4	3	5	5	4	4	2	1	1	3	4	2	1	5	5	1	4	4	2	1	3
46	8/07/2020 23:42	meryda_12@hotmail.com	5	1	4	3	3	2	5	1	1	1	1	4	4	1	1	2	2	4	2	4	3	2	5	3	5	1	4
47	9/07/2020 00:02	zodadi30@gmail.com	4	5	2	4	4	4	1	2	2	1	1	5	2	3	4	3	5	2	3	2	3	5	5	1	5	3	2
48	9/07/2020 13:31	lizaperedal@hotmail.com	4	3	4	5	4	5	2	2	1	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	1	5	1	1	2	1	4	3
49	9/07/2020 13:37	jesupinto@hotmail.com	5	4	3	2	3	2	4	1	5	2	4	3	4	1	3	3	5	2	2	2	3	1	4	2	4	4	4
50	9/07/2020 14:04	psico_jesuselmaestro@hotmail.com	3	2	4	2	4	4	3	5	3	5	3	5	5	1	3	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	1	5
51	9/07/2020 14:14	elenasalazarcruzado@gmail.com	5	4	3	1	3	3	3	1	1	1	5	2	1	1	1	3	5	5	2	3	4	2	5	4	5	5	1
52	9/07/2020 17:55	marylozanoporta@hotmail.com	4	1	4	2	4	1	2	1	4	4	1	3	4	3	3	2	1	2	4	5	4	5	5	1	3	3	2
53	9/07/2020 18:03	erlindaquiroz@hotmail.com	5	5	1	4	1	3	1	4	2	1	3	3	3	2	3	1	4	3	1	5	1	3	5	5	1	5	2
54	9/07/2020 18:34	gabriel1980_6@hotmail.com	3	3	5	2	1	3	3	3	1	2	5	4	2	2	4	3	2	4	2	4	1	3	3	4	5	4	1
55	11/07/2020 16:51	giselaariasv@gmail.com	3	2	5	1	5	3	5	2	2	5	2	3	2	3	2	1	1	5	5	5	2	5	4	5	3	3	5
56	12/07/2020 15:08	mkg_aurora@hotmail.com	5	4	2	2	4	2	1	2	3	4	5	3	1	4	2	3	1	5	1	4	4	3	4	5	3	1	1
57	13/07/2020 10:22	dorisivonne.0106@gmail.com	5	3	3	3	3	1	4	3	2	2	3	3	1	4	4	2	2	5	3	5	3	4	1	4	2	4	5
58	13/07/2020 10:24	jurado_mel87@gmail.com	3	1	3	4	3	5	1	4	5	2	1	4	5	3	3	4	1	5	3	4	1	5	2	2	3	4	1
59	13/07/2020 10:24	rosa_ferrer123@gmail.com	5	4	2	2	5	2	1	4	2	5	3	1	2	1	5	3	3	1	3	5	2	4	4	3	1	5	1
60	13/07/2020 10:25	eslava.fer@hotmail.com	1	4	3	4	4	1	4	3	3	5	1	5	5	3	3	4	5	5	5	1	1	2	2	1	3	1	3
61	13/07/2020 10:25	corani_1968@hotmail.com	4	3	5	1	2	4	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	5	3	1	1	4	1	4	5	3
62	13/07/2020 10:31	lula.serra@gmail.com	4	5	2	3	3	3	4	1	5	4	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	3	3	2	5	4	5	2
63	13/07/2020 10:32	09745825_luis@gmail.com	4	3	5	2	2	5	4	2	3	4	4	2	1	1	1	4	5	2	5	5	3	4	1	3	2	3	3
64	13/07/2020 10:33	flor_saavedra_44@gmail.com	4	1	3	2	4	5	1	3	2	1	3	5	5	5	1	4	4	1	3	5	5	3	1	2	5	2	5
65	13/07/2020 10:50	jormendo@gmail.com	3	5	1	5	2	2	1	1	4	2	5	2	5	5	1	1	2	5	5	4	2	2	1	1	4	5	3
66	13/07/2020 11:40	wilseran@hotmail.com	5	2	1	4	3	5	2	2	3	5	3	2	3	5	4	3	1	2	5	2	1	2	5	4	4	4	1
67	13/07/2020 12:22	arthur_suarez@gmail.com	4	2	2	4	1	3	5	1	5	2	2	3	4	2	5	1	5	1	4	3	2	4	3	2	2	1	5
68	13/07/2020 13:15	maria_benites@gmail.com	5	1	3	2	5	2	5	5	4	3	2	1	2	3	5	3	5	4	5	5	1	1	4	3	5	1	1

Registro de acopio de respuestas de cuestionario desempeño laboral

Orden	Fecha y Hora recepción del cuestionario	Dirección de correo electrónico	DESEMPEÑO LABORAL																			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	29/06/2020 21:25	blank.bb12@hotmail.com	1	3	2	4	4	5	4	3	2	2	1	1	2	1	5	3	4	1	1	1
2	29/06/2020 22:57	Primaria1174@gmail.com	4	2	2	3	5	5	2	1	4	4	4	5	1	5	5	2	3	2	4	3
3	30/06/2020 09:02	marirreth_31@hotmail.com	2	5	5	4	1	1	1	3	2	3	1	4	4	2	1	3	4	3	1	3
4	30/06/2020 10:38	nandita1617@hotmail.com	4	3	1	1	5	2	4	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	5	2	4
5	30/06/2020 12:34	ie.0169.sancarlos@gmail.com	2	5	3	3	5	5	3	5	2	5	1	4	2	4	5	3	4	2	3	4
6	2/07/2020 14:35	helesha12@gmail.com	3	2	3	2	1	4	5	5	1	2	5	1	3	1	4	1	2	4	2	3
7	2/07/2020 14:41	missamaliabj@gmail.com	4	5	1	5	5	1	3	4	2	5	5	5	5	4	3	3	2	4	1	4
8	2/07/2020 14:46	isabel2602_6@hotmail.com	2	5	2	5	3	4	2	4	4	5	3	5	3	1	3	1	5	2	5	3
9	2/07/2020 15:36	luzelvbautista@hotmail.com	3	1	1	2	3	3	5	3	4	5	1	3	1	1	2	4	5	1	1	5
10	2/07/2020 15:38	paolajsq@gmail.com	1	4	4	2	2	1	1	1	2	5	2	4	2	2	5	2	5	4	1	5
11	2/07/2020 15:40	judithcorreaguina@gmail.com	5	1	3	3	1	3	5	1	3	1	3	4	1	4	2	1	3	2	2	2
12	2/07/2020 16:16	mwillanuevap@hotmail.com	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	3	2	2	5	1	1	3	5	4	3
13	2/07/2020 16:27	daycymel@hotmail.com	4	4	4	5	5	3	2	5	5	2	5	3	2	1	5	1	4	1	3	4
14	2/07/2020 17:01	sedireccioncebe@gmail.com	4	3	4	3	1	2	2	3	4	5	1	1	4	5	4	5	5	4	1	3
15	2/07/2020 17:43	Madeleine_rivera@hotmail.com	4	4	2	2	3	2	5	3	3	1	1	4	4	2	5	1	1	3	5	2
16	2/07/2020 19:46	wilber.quispe@gmail.com	5	3	4	5	1	1	5	2	1	1	4	3	4	1	1	2	2	5	4	4
17	2/07/2020 20:19	ariveto1@gmail.com	2	4	2	4	1	2	3	2	4	2	3	1	5	3	4	2	4	3	2	2
18	3/07/2020 11:34	zeta_valla@hotmail.com	1	4	2	4	1	5	5	1	4	5	1	6	4	1	3	3	5	1	1	1
19	3/07/2020 18:03	chrisca9@hotmail.com	2	1	1	5	4	2	3	1	4	2	4	4	2	4	5	5	5	3	5	5
20	3/07/2020 21:18	jugal04@gmail.com	3	2	4	4	1	2	2	1	5	3	5	1	5	1	5	1	5	4	3	3
21	7/07/2020 16:24	vero_ts_33@hotmail.com	4	4	1	5	1	2	4	1	4	2	1	4	4	1	3	2	1	2	4	4
22	8/07/2020 09:37	charocastillo34@hotmail.com	5	1	2	1	4	4	5	2	5	5	1	2	5	1	4	4	5	5	5	3
23	8/07/2020 15:05	giovapad@oytlook.com	2	2	2	4	4	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	5	3	3
24	8/07/2020 15:09	canela24@hotmail.com	2	5	1	2	2	4	1	2	2	5	2	4	5	5	1	1	4	3	4	2
25	8/07/2020 15:18	elsi_28@hotmail.com	2	4	2	1	2	3	1	3	3	2	3	4	5	3	1	4	1	4	2	2
26	8/07/2020 15:20	berthapablo95@gmail.com	4	4	3	5	4	1	2	4	2	2	5	2	3	1	4	4	2	5	5	2
27	8/07/2020 15:20	gianninadelcarpio@hotmail.com	3	3	3	1	1	4	3	4	2	3	3	3	2	5	5	3	5	3	5	3
28	8/07/2020 15:30	mkg_aurora@hotmail.com	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	1	4	2	2	2	4	1	2	3	2
29	8/07/2020 15:31	Inespinozas@hotmail.com	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	1	3	3	2	4	1	5	3
30	8/07/2020 15:53	rosbru_1@hotmail.com	2	3	1	5	4	1	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	5	4	3
31	8/07/2020 16:15	dorisahunprg@gmail.com	3	5	1	4	5	3	5	4	5	2	2	4	4	1	1	1	4	3	2	1
32	8/07/2020 16:22	mylove_821121@hotmail.com	3	1	5	2	3	5	1	4	5	5	5	2	5	1	4	1	3	1	4	2
33	8/07/2020 17:11	mipachasd@gmail.com	1	1	4	2	4	5	1	4	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	1	1
34	8/07/2020 17:28	Malenasolis275@gmail.com	1	1	2	4	5	4	2	13	3	4	2	5	3	3	1	2	3	1	3	1

Orden	Fecha y Hora recepción del cuestionario	Dirección de correo electrónico	DESEMPEÑO LABORAL																			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
35	8/07/2020 17:32	richardzarate87@hotmail.com	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	4	3
36	8/07/2020 17:49	sucari2006@hotmail.com	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3
37	8/07/2020 18:45	nancytaniacalderon01@gmail.com	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	3	5	5
38	8/07/2020 18:47	daisyfigueroa240677@gmail.com	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	2
39	8/07/2020 19:09	SMONROYBE@GMAIL.COM	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	1	5	2	2
40	8/07/2020 19:29	normadelacruz101057@gmail.com	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3
41	8/07/2020 20:19	marro7211@hotmail.com	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	2
42	8/07/2020 20:49	ardaya_1112@yahoo.es	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	5	5	5	2
43	8/07/2020 21:51	brigidaccorahua@gmail.com	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	1	2	1	5	4
44	8/07/2020 22:07	cleogarcia24@hotmail.com	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	2	1	1
45	8/07/2020 22:20	giselaariasv@gmail.com	3	2	3	3	1	5	2	2	4	1	4	5	2	3	2	3	3	3	1	2
46	8/07/2020 23:42	meryda_12@hotmail.com	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5
47	9/07/2020 00:02	zodadi30@gmail.com	5	4	4	2	3	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1
48	9/07/2020 13:31	lizaperedal@hotmail.com	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5
49	9/07/2020 13:37	jesupinto@hotmail.com	4	5	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1
50	9/07/2020 14:04	psico.jesuselmaestro@hotmail.com	5	4	5	2	3	4	3	1	5	5	5	5	2	4	5	5	2	2	4	3
51	9/07/2020 14:14	elenasalazaracruzado@gmail.com	5	1	5	5	5	2	4	2	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	2	4
52	9/07/2020 17:55	marylozanoporta@hotmail.com	4	3	1	2	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	2	3	2
53	9/07/2020 18:03	erlindaquiroz@hotmail.com	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	2
54	9/07/2020 18:34	gabriel1980_6@hotmail.com	1	3	1	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	3	2
55	11/07/2020 16:51	giselaariasv@gmail.com	3	1	2	3	2	2	3	1	5	3	1	4	4	2	3	1	1	2	3	2
56	12/07/2020 15:08	mkg_aurora@hotmail.com	2	2	1	4	2	1	1	5	3	2	5	3	2	5	1	1	2	5	4	3
57	13/07/2020 10:22	dorisivonne.0106@gmail.com	1	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	1	3	3	2	5	1	2	1	5
58	13/07/2020 10:24	jurado_mel87@gmail.com	2	3	1	4	1	1	2	2	1	5	2	3	5	3	4	4	2	1	1	1
59	13/07/2020 10:24	rosa_ferrer123@gmail.com	2	4	2	3	5	5	1	3	1	4	4	5	2	5	4	3	3	1	3	5
60	13/07/2020 10:25	eslava.fer@hotmail.com	5	3	3	2	2	5	1	1	2	2	3	3	4	3	4	2	1	1	3	2
61	13/07/2020 10:25	corani_1968@hotmail.com	2	4	5	4	2	1	1	4	2	1	2	2	3	2	5	2	2	4	2	4
62	13/07/2020 10:31	lula.serra@gmail.com	5	4	1	2	3	3	3	2	5	3	4	1	3	4	2	4	2	1	3	4
63	13/07/2020 10:32	09745825_luis@gmail.com	5	2	3	2	2	2	23	5	1	3	5	5	2	4	2	3	1	5	2	3
64	13/07/2020 10:33	flor_saavedra_44@gmail.com	2	2	2	3	5	2	5	1	3	3	2	5	1	3	1	2	4	2	5	3
65	13/07/2020 10:50	jormendo@gmail.com	2	2	2	1	1	5	5	5	2	3	5	2	5	2	4	1	4	1	3	3
66	13/07/2020 11:40	wilseran@hotmail.com	5	1	4	1	5	3	1	4	5	3	2	3	5	1	2	5	4	3	4	2
67	13/07/2020 12:22	arthur_suarez@gmail.com	5	1	4	4	2	4	5	2	4	1	1	3	3	1	4	2	2	5	2	5
68	13/07/2020 13:15	maria_benites@gmail.com	2	4	1	1	4	1	5	1	4	5	3	4	2	1	4	1	4	2	2	3