



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa  
de Durán, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**García Vásquez, Karina Alexandra (ORCID: 0000-0002-4510-5581)**

**ASESOR:**

**Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID 0000-0002-0127-157x)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Calidad de Servicio**

**PIURA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

En el momento que el ser humano culmina una meta, es cuando se detiene a hacer un recuento de todas las ayudas recibidas, de las voces de aliento, de las expresiones de amor y comprensión, es por eso que dedico este triunfo a mis padres; por ser los pilares fundamentales en mi formación, y quienes me enseñaron a afrontar las adversidades de la vida sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Gracias a su comprensión y ayuda en cada momento, he aprendido a valorar mis principios y a salir adelante triunfante con la frente muy en alto, llena de orgullo y satisfacción por conseguir tan anhelada meta.

García Vásquez Karina Alexandra

## **Agradecimiento**

Mi

agradecimiento a Dios por haberme permitido culminar con éxito esta etapa de profesionalización.

A la Universidad César Vallejo que me dio la bienvenida y me ha brindado la oportunidad de alcanzar mi objetivo.

A mis familiares y a mi esposo porque con su apoyo incondicional hicieron posible la culminación de esta etapa de estudio.

A los catedráticos de la facultad de Administración y Educación, que en el transcurso de mi profesionalización fueron llenando mi bagaje de conocimientos profesionales capacitándonos para demostrar nuestros niveles de competencia profesional para un futuro mejor y que siempre pondré al servicio del bien, la verdad y justicia.

A mi maestro de proyecto Dr., Cesar Ulloa Parravicini por transmitirme sus conocimientos y guiarme en cada paso de este proyecto.

A todas las autoridades personal docente y de servicio de la Unidad educativa Chelcie quienes me brindaron toda la apertura ofrecida en la aplicación del presente trabajo investigativo.

García Vásquez Karina Alexandra

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	ii
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	iv
Índice de Figuras .....	v
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	3
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variable y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	19
3.5 Procedimiento.....	21
3.6 Método de Análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V.DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	43
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS .....	48

### Índice de Tablas

Tabla 1: Población de personal académico de la Unidad educativa de Durán, 2020. .....	18
Tabla 2: Muestra de personal académico de la Unidad educativa de Durán, 2020. .....	19

Tabla 3: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Fluidez tecnológica. ....	22
Tabla 4: Frecuencias y porcentajes de los niveles del Aprendizaje-Conocimiento. .....	23
Tabla 5: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Ciudadanía Digital. ....	24
Tabla 6: Frecuencias y porcentajes de los niveles de Planificación del Trabajo Pedagógico. ....	25
Tabla 7: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Gestión de los Procesos de Aprendizaje. ....	26
Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de los niveles de las Responsabilidades Profesionales. ....	27
Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de los niveles de las Competencias Digitales. .....	28
Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de los niveles de las Desempeño laboral. ..	29
Tabla 11: Correlación entre las Competencias Digitales y el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020. ....	31
Tabla 12: <i>Correlación entre la Planificación de Trabajo Pedagógico y la variable Competencias digitales en los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020.</i> .....	32
Tabla 13: <i>Correlación entre la Gestión de Procesos de Enseñanza y el factor de estudio, Competencias digitales en los docentes de la Unidad Educativa de Durán,2020.</i> .....	33
Tabla 14: <i>Correlación entre las Responsabilidades Profesionales y las Competencias digitales en los docentes de la Unidad Educativa de Durán,2020.</i>	34

## Índice de Figuras

Figura 1: Diagrama del diseño .....	15
Figura 2: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Fluidez Tecnológica de la variable Competencias Digitales .....	23
Figura 3: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Aprendizaje-Conocimiento de la variable Competencias Digitales.....	24
Figura 4: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Ciudadanía Digital de la variable Competencias Digitales .....	25

Figura 5: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Planificación de trabajo pedagógico de la variable Desempeño Laboral .....	26
Figura 6: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Gestión de los procesos de la variable Desempeño Laboral .....	27
Figura 7: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Responsabilidades Profesionales de la variable Desempeño Laboral .....	28
Figura 8: Niveles porcentuales respecto a la variable Competencias digitales ...	29
Figura 9: Niveles porcentuales respecto a la variable Desempeño Laboral .....	30
Figura 10: Región de aceptación $H_1$ y rechazo $H_0$ .....	31
Figura 11: Región de aceptación $H_1$ y rechazo $H_0$ .....	32
Figura 12: Región de aceptación $H_1$ y rechazo $H_0$ .....	33
Figura 13: Región de aceptación $H_1$ y rechazo $H_0$ .....	34

## Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las Competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020. Se ha tomado como referencia a la Teoría de los dos factores de Herzberg (1959), la cual establece los fundamentos necesarios para la existencia de un buen desempeño laboral por parte de los empleados, la cual está relacionado con diferentes contextos tanto intelectuales como profesionales.

El estudio es de diseño no experimental de tipo correlacional-descriptivo con enfoque cuantitativo, ya que analiza los fenómenos en su forma natural y evalúa los datos por medio de recursos estadísticos. Se utilizó una población de 60 docentes y 1 directivo, sin embargo, los resultados son estadísticos ya que se realizó un muestro y se basaron en una muestra conformaba por 51 docentes de la jornada matutina y vespertina y 1 directivo, a quienes se les aplicó como instrumento de obtención de datos dos cuestionarios para medir los niveles de competencias digitales y desempeño laboral.

Como resultado se obtuvo un coeficiente correlacional Rho Spearman de 0,621, definido como una correlación positiva y considerable, entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los educadores. Se concluyó que ambas variables están vinculadas directamente por lo tanto cuando aumentas las deficiencias en la variable independiente también aumenta la variable dependiente, lo cual genera un bajo desempeño laboral.

*Palabras clave: TIC, digital, enseñanza, pedagógico, aprendizaje*

## Abstract

This research aims to determine the relation between digital competences and job performance of teachers at the Duran Educational Unit, 2020. It has been taken as a reference to the Theory of the two factors of Herzberg (1959), which establishes the necessary foundations for the existence of a good job performance by employees, which is related to different contexts both intellectual and professional. The study is of a non-experimental, correlational-descriptive design with a quantitative approach, since it analyzes the phenomena in their natural form and evaluates the data by means of statistical resources. A population of 60 teachers and 1 manager was used, however, the results are statistical since a sample was made and they were based on a sample made up of 51 teachers of the morning and afternoon hours and 1 manager, to whom it was applied as an instrument for obtaining data, two questionnaires to measure the levels of digital skills and job performance.

As a result, a Rho Spearman correlational coefficient of 0.621\*\* was obtained, defined as a positive and considerable correlation between digital competences and the work performance of educators. It was concluded that both variables are directly linked; therefore, when you increase the deficiencies in the independent variable, the dependent variable also increases, which generates low job performance.

*Keywords: ICT, digital, teaching, pedagogical, learning*



## I. INTRODUCCIÓN

En la última década el Sistema Educativo ha ido evolucionando en los métodos de instrucción aplicados, debido a que se ha comenzado a implementar mucho más la tecnología, es decir las herramientas digitales, en las Instituciones educativas de tal manera que los estudiantes aprendan de una manera más interactiva, dinámica y a su vez atractiva, y así obtener mayor productividad y eficiencia por parte de los maestros y alumnos. Se han ido modernizando los equipos informáticos y con las proyecciones actuales transformando el uso de las plataformas virtuales, que ha sido de gran utilidad al enfrentarnos a la nueva realidad que le ha tocado afrontar al mundo donde se ha incrementado la necesidad por parte de las Instituciones de enseñanza que los docentes adquieran el conocimiento y la habilidad sobre el manejo de las competencias digitales que permiten gestionar retos existentes y futuros como los orientadores, capacitadores y potenciadores de inteligencias, y así brindar un servicio de enseñanza de calidad.

Latinoamérica y el Caribe a diferencia de los países industrializados y por ende más avanzados en tecnología, cuenta con una brecha y gran cantidad de retos para la incorporación digital, ya que ésta se limita a la cantidad de ingresos y otros factores demográficos como la educación, la edad, ubicación geográfica, entre otros; que tiene cada docente, esto se evidencia en los resultados que revelan la principal barrera de acceso a las competencias digitales en diferentes países de América Latina, en Colombia que tiene como mayor obstáculo la asequibilidad con 42%, Perú que cuenta con gran falta de interés en un 43%, y Brasil con la misma problemática que Perú pero con un 25%. (Galperín, 2017)

Se ha analizado al personal académico de una Unidad Educativa de Durán en sus clases virtuales donde se utilizan metodologías colaborativas donde se evidencia la carencia de conocimiento en el empleo de herramientas tecnológicas teniendo como referencia la presencia pedagógica y su interacción con el aspecto social y los participantes, tanto estudiantes como sus representantes en las clases virtuales. La problemática general de investigación es: ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales de los docentes con el desempeño laboral en una Unidad educativa en Durán, 2020?

Esta investigación se realizó para poder establecer la existencia de un nexo significativo entre las capacidades digitales y su injerencia en la ejecución de las actividades laborales de los docentes, a causa del desconocimiento en el manejo de los recursos digitales en las clases virtuales, ya que, al establecer dicha relación entre las variables, los docentes podrán obtener una mejora en la ejecución de éstas competencias digitales y sus herramientas desde cómo utilizarla para obtener información y luego procesarla hasta generar contenidos y conocimientos que aporte a la guía de las mismas.

La justificación práctica es incitar a los docentes por medio de capacitaciones y talleres prácticos sobre la aplicación de tecnologías en el salón de clase o por medio de aulas virtuales que les permitan fortalecer sus competencias digitales y a su vez, conseguir habilidades en el uso de las herramientas TIC, fomentando la aplicación de la ética en los contenidos, permitiendo a los educadores aprender la utilización de estos nuevos recursos en cada uno de los escenarios de la educación. Como justificación teórica se busca implementar un perfil o estándar profesional cualitativo, que identifique al docente como figura primordial y necesaria en la comunidad educativa, que le permita trabajar de acuerdo a las necesidades del Sistema educativo del siglo XXI; ya que al estar continuamente actualizado, se mejora las habilidades tecnológicas y debido a que estas facilitarán una actitud activa frente a un mundo de cambios agigantados al estar al día y así conseguir alcanzar los objetivos institucionales en el área de la tecnología digital.

La población profesional de la Unidad Educativa de Durán, 2020 fortalecerá su desempeño laboral al recibir los talleres propuestos con el fin de llevar a la práctica los cambios positivos y significativos que se espera lograr en esta investigación. La relevancia social de este proyecto es muy satisfactoria, pues al implementar las técnicas adecuadas a cada uno de los recursos digitales se potenciará el desempeño académico en cada una de las diferentes áreas de enseñanza – aprendizaje de la institución y de esta manera se prepara para resolver cualquier inconveniente que se presente en cualquier ámbito educativo.

Por eso el presente estudio tiene como objetivo general:

Determinar la relación entre las competencias digitales de los docentes y su desempeño laboral de una Unidad educativa en Durán, 2020.

Con el fin de englobar la relación entre estas dos variables, se establecen los siguientes objetivos específicos, en base a las dimensiones del desempeño laboral: Determinar la relación entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación entre la competencia digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Determinar la relación entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Se establece como hipótesis general que existe relación significativa entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad educativa de Durán, 2020.

Las hipótesis específicas establecen que:

H<sub>1E1</sub>: Existe relación significativa entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E1</sub>: No existe relación significativa entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

H<sub>1E2</sub>: Existe relación significativa entre la competencia digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E2</sub>: No existe relación significativa entre la competencia digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

H<sub>1E3</sub>: Existe relación significativa entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

H<sub>0E3</sub>: No existe relación significativa entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En el marco Internacional se encuentran los siguientes informes sobre los fenómenos a estudiar en la investigación:

Barrientos W. 2019, en su tesis de maestría titulada Aptitudes digitales y rendimiento profesional en los profesores de una Institución pública de la zona de Villa el Salvador, 2019 de la Universidad César Vallejo, tenía como intención principal definir la relación entre ambos fenómenos. Para este proceso investigativo se implementó un diseño no experimental, correlacional y transeccional con desde una perspectiva cuantitativa y de tipo básica. Se utilizó una muestra de 59 docentes, para medir ambas variables se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como herramienta el cuestionario. Mediante los datos obtenidos se logró establecer que la variable aptitud digital reflejo en un grado bajo del 0%, en un grado medio de 47.5% y un grado alto de 52.5% en cuanto a la variable rendimiento docente mostró en un grado deficiente un 0%, en el grado regular un 42.3% y en el grado eficiente un 57.6%, por lo cual se concluyó que si existe correlación de ,490 definido en ser moderada y positiva entre los fenómenos competencia digital y rendimiento profesional docente y un valor de importancia de ,000 razón por la cual se niega la hipótesis nula ya que es menor a ,05.

Zevallos C. 2018, en su tesis de maestría sobre la capacidad digital en maestros de una Organización Formativa Privada de Lima Metropolitana de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tenía como objetivo principal determinar las dimensiones que conforman una vía de perfeccionamiento del desarrollo de los maestros que necesita la organización formativa privada. El trabajo investigativo es de tipo aplicado y de diseño descriptivo desde un punto de vista cuantitativo, en el cual se manejó la técnica de la encuesta y como mecanismo investigativo el cuestionario. Por medio de la información obtenida se concluye que el 33,48% de los maestros muestra un adecuado progreso en Capacidad Digital, siendo el espacio tecnológico la que reúne la mayor proporción (41,14%) de maestros con un conveniente progreso. Las dimensiones en las que los maestros revelan menos progreso son en Información (cuenta solo con 34.80% de maestros) y en Pedagogía (que contiene a 35.56% de maestros).

Hanco J. 2019, en su tesis de maestría sobre las Competitividads Digitales y su vínculo con la Dirección de la Información del Profesorado de la Unidad Educativa Particular La Cantuta, Arequipa del 2018 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tenía como finalidad determinar la relación entre las

competitividads digitales y el manejo de la informaci3n del profesorado de la Unidad educativa particular de Cantuta. Esta tesis adapt3 un dise1o no experimental, de tipo correlacional descriptivo desde una 3ptica cuantitativa. Se utiliz3 una muestra de 25 individuos que forman parte del profesorado y para la medici3n de ambas variables se manipul3 una t3cnica denominada encuesta y como recurso el cuestionario. Los resultados se obtuvieron mediante el programa de SPSS y se pudo concluir que el factor de correlaci3n de Pearson fue de ( $r=0,719$ ), es decir una correspondencia positiva media, por lo cual se aprueba la otra hip3tesis.

Valdivia A. 2017, en su tesis de maestría que tiene como tema la pr3ctica laboral y su v3nculo con la complacencia en el trabajo de los profesores de la I.E. Emilio Soyer del 2017 de la Universidad Nacional de Educaci3n, tenía como prop3sito establecer la relaci3n existente entre la pr3ctica docente y la complacencia laboral de los profesores de la Instituci3n instructiva Emilio Soyer-2017. Esta investigaci3n es de dise1o no experimental, de tipo correlacional descriptivo desde un punto focal cuantitativo. La muestra utilizada estaba conformada por 69 docentes a los que se les aplic3 como t3cnica la encuesta y como medio de recolecci3n de informaci3n un cuestionario, gracias a los resultados obtenidos se estableci3 que la hip3tesis general tiene una probabilidad de ocurrencia de 0,000 considerándola como v3lida al ser menor que 0,05 y por ende se tuvo como resoluci3n que, si hay una conexi3n directa entre ambas variables.

Jim3nez B. 2017, en su tesis doctoral del desempe1o laboral docente y su entorno institucional en la Escuela de Infantería del Ej3rcito del 2017. Valoraci3n docente” de la Universidad Nacional de Educaci3n, tenía como prop3sito determinar la relaci3n entre el desempe1o laboral docente con el entorno de la instituci3n de la Escuela de Infantería del Ej3rcito, en el periodo del a1o 2017. Este trabajo investigativo tiene es un dise1o no experimental, de tipo correlacional descriptivo y se realiz3 con enfoque cuantitativo. Utiliz3 una muestra de tipo censal que estaba conformada por 45 docentes y se les aplic3 la t3cnica de la encuesta usando como instrumento un formulario de preguntas que tuvo una confiabilidad de 0.852. Mediante el an3lisis de los resultados conseguidos se concluy3 que si tienen una relaci3n significativa el desempe1o docente con el entorno institucional.

Maticorena C. 2020, en su tesis doctoral que trata sobre el rendimiento laboral y manejo Institucional de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos del 2018 de la Universidad Nacional de Educación, tenía como objetivo determinar el vínculo entre el rendimiento laboral y el manejo institucional de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos del año 2018. Esta investigación es de diseño no experimental, de tipo correlacional descriptivo y con enfoque cuantitativo. Para la medición de ambas variables utilizó una muestra de tipo censal que estaba conformada por 55 docentes y se utilizó la encuesta como técnica por medio del uso de un cuestionario utilizado para recolectar datos, el cual tuvo una confiabilidad de 0,806. Teniendo como referencia el análisis de los datos se concluyó que si existe una directa entre ambos variables.

A nivel nacional se encuentran los siguientes antecedentes con relación a los elementos de estudio:

Martínez D. 2017, en su artículo académico de la Universidad Técnica de Ambato sobre las competitividades tecnológicas en los maestros de la Facultad De Enfermería de la Universidad Técnica De Ambato, tenía como propósito examinar las competitividades tecnológicas de los maestros de la carrera de enfermería en la Universidad Técnica de Ambato. Este artículo fue de tipo descriptivo y recopilatorio y se realizó en base a una muestra conformada por 30 docentes, con quienes se aplicó como técnica la encuesta y se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de información , por medio del cual se lograron los resultados y se estableció que los maestros tenían conocimiento y dominio en la utilización de Internet (n=19; 63%), y en el empleo de programas académicos (n=8; 27%). De todo el grupo un 37% de los maestros hizo uso del Internet para el desarrollo de las clases que imparten, un 33% de ellos lo manipuló con poca frecuencia y un 2,7% lo utilizó en pocos momentos. Tomando en consideración los resultados obtenidos se concluyó que las competitividades en el área digital de los maestros estuvieron en un grado medio de habilidad, los maestros tuvieron conocimiento y manipularon las herramientas tecnológicas que implementaron a su trabajo, sin embargo, se demostró que necesitaban ser acompañados por personas expertas en el área de tecnológica de información y comunicación.

Serrano G. 2018, en su tesis de maestría sobre el estudio de las capacidades en el área digital de los maestros según factores propios, contextuales y su apreciación con relación a las TIC en el ámbito educativo, en la Institución pedagógica Calasanz de la ciudad de Loja, de la Universidad Casa Grande, tenía como objetivo el estudio de las competencias digitales de los maestros de la Institución Educativa Calasanz de la ciudad de Loja, a nivel de educación general básica y bachillerato, según factores propios, contextuales y su apreciación sobre las TIC en el ámbito didáctico. Este estudio es de diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional que utilizó datos cuantitativos y tuvo como objeto de estudio una muestra de tipo censal conformada por 103 maestros, a los que se les aplicó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios para evaluar las competencias digitales y las percepciones sobre las mismas. El análisis de la información obtenida permitió llegar a la conclusión de que los maestros no hacen uso de todo el potencial de las herramientas tecnológicas con relación a la parte informativa y comunicativa en sus prácticas didácticas, sin embargo, poseen una apreciación favorable sobre la implementación de estas herramientas como apoyo a la enseñanza-aprendizaje, lo cual permite el perfeccionamiento de sus habilidades digitales y por ende fomentar el manejo de las TIC en sus prácticas didácticas.

Revelo, Vinicio & Bastidas 2018, en su artículo académico titulado la competencia en el ámbito digital y su impacto en el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje de la matemática en el Cantón Guayas, tenían como propósito examinar el efecto que de inclusión de la competencia en el área digital en el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje de la matemática. Se realizó un estudio aplicando un diseño no experimental, de tipo descriptivo teniendo y de naturaleza cuantitativa utilizando una muestra de 29 docentes del área y 121 alumnos del cantón Guayas, a quienes se les aplicó como método la encuesta haciendo uso del cuestionario como recurso para la recolección de datos. Por medio de los resultados se pudo determinar que la mayoría de los docentes y estudiantes tienen una perspectiva negativa en relación con el aporte de la competencia digital a la fase de instrucción y aprendizaje por lo cual se evidenció la necesidad de la formación sobre la competencia digital como herramienta didáctica para obtener mayor calidad en la educación y crear mayor interacción entre docentes y estudiantes.

Quezada G. en el 2017, en su tesis de maestría sobre la valoración del desenvolvimiento laboral del docente con relación a la programación curricular en el Instituto "Daniel Álvarez Burneo" nivel tecnológico que se encuentra en la ciudad de Loja, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, tenía como finalidad valorar el desenvolvimiento laboral del personal educativo del Instituto Tecnológico Superior Daniel Álvarez Burneo con relación a la planificación curricular. Esta tesis es de tipo descriptivo-transversal desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa. Se utilizó una muestra de tipo censal que estaba conformada por 4 directivos, 30 docentes y 100 estudiantes, con quienes se utilizó como medio de recolección de datos un cuestionario. Los resultados demuestran que en la planificación micro curricular sus competentes se adaptan a los contenidos educativos, ya que no se ha realizado un estudio apropiado de sus componentes que suministren juicios de secuenciación y aptitud social; mientras que en el desarrollo didáctico se evidencia debilidades: en recuperar sapiencias anteriores, carencia de estimulación para impulsar el trabajo grupal durante el uso de recursos y tácticas metodológicas, lo cual tiene una influencia directa en la generación de amaestramientos significativos en los alumnos; por lo tanto el desenvolvimiento laboral del docente demanda añadir aquellos elementos característicos de la planificación micro curricular y fortalecer el desarrollo dinámico y didáctico en el aula.

Chele D. en el 2018, en su tesis de maestría de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil que trata sobre el estudio del desempeño laboral educativo en las materias fundamentales para el desarrollo profesional de la Carrera de Ingeniería Automotriz. Una propuesta para perfeccionar los resultados de la valoración en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, tenía como objetivo valorar el sistema de evaluación del desempeño laboral de los educadores que dan clases en la Facultad de Ingeniería Automotriz para que luego se pueda crear un programa de modernización y desarrollo del educador donde pueda perfeccionar su desempeño y que también ayude a mejorar los resultados de la evaluación en cada uno de sus elementos siendo estos la evaluación autónoma, evaluación alterna y la evaluación heterogénea. Esta investigación es de tipo aplicada y descriptiva de naturaleza cuantitativa-cualitativa. Para el estudio de las variables se tomó una muestra de 197 alumnos de 5to a 10mo curso y para



recolectar información aplicando la técnica de la encuesta por medio del instrumento que fue un banco de preguntas, a los docentes se les realizó una entrevista para identificar el nivel de los conocimientos que tienen sobre el sistema de instrucción-amaestramiento y las respectivas evaluaciones encaminadas a obtener información relacionada con su desempeño laboral como educador. Las calificaciones obtenidas muestran que la perspectiva de los alumnos es que los educadores tienen inconvenientes en el dominio de la materia, la aplicación de las TIC's, las orientaciones académicas y la programación de los talleres dentro de las aulas, mientras que los educadores manifestaron inconformidad con las variaciones de las materias y con la poca importancia que se le da a la socialización de las calificaciones que se reflejan en las valoraciones realizadas, lo cual no les ha permitido efectuar una auto reflexión sobre su desempeño docente.

Pérez D. en el 2018, en su tesis de maestría sobre la productividad profesional del personal académico y su influencia en la introducción de los alumnos que se encuentran cursando primer semestre de la carrera de derecho en la Universidad Estatal de Bolívar, en el período 2017-2018 de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, tenía como objetivo examinar el desempeño laboral docente y su incidencia en la inclusión de los alumnos del primer semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar en el periodo 2017 – 2018. Esta tesis es de diseño no experimental de tipo descriptivo y con enfoque mixto y utilizó una muestra que estaba conformada por 22 docentes, 1 decano y 91 estudiantes. Para la recolección de datos como técnica aplicó la encuesta para los docentes y estudiantes usando como instrumento investigativo una batería de interrogantes, y la técnica de la entrevista para el decano. Tomando como referencia los datos obtenidos se concluyó que uno de los principales problemas que muestra el profesorado para proporcionar una instrucción donde predomine la inclusión debe acoplarse a los escenarios físicos y logísticos de las instituciones de educación de tercer nivel que le permita responder a los modelos académicos ya determinados.

Para argumentar la importancia de las competencias digitales se toma en consideración la teoría del Conectivismo de Siemens (2004) quien define el Conectivismo como una teoría de aprendizaje para la era tecnológica, la cual hace

hincapié en la importancia de aprender y adquirir habilidades necesarias con relación al ámbito educativo que serán útiles en el futuro, ya que el aprendizaje debe ser un proceso mediante el cual se adquiera conocimiento que incluya la utilización de las redes para poder crear comunidades y escenarios de amaestramiento didácticos y dinámicos.

La teoría cuenta con los siguientes fundamentos:

El aprendizaje y el conocimiento se manifiestan en la variedad de opiniones, debido a que los diferentes enfoques y destrezas de cada individuo son importantes para que el aprendizaje se realice de forma efectiva.

El aprendizaje puede residir en dispositivos digitales, porque este ocurre y se puede encontrar de diferentes maneras ya sea en comunidades, bases de datos, cursos virtuales, entre otros.

Alimentar y conservar las conexiones es preciso para facilitar el estudio continuo, esto se debe a que el mantenernos conectados nos proporciona mejores resultados en la comprensión de nuevos conceptos y por ende nos convierte en autodidactas.

La toma de decisiones también se considera un proceso de aprendizaje, ya que seleccionar que aprender y lo que significa la información adquirida es observado a través de una realidad versátil.

En la actualidad los programas educativos han evolucionado y hacen uso de la tecnología como una herramienta principal en proceso de conocimiento aprendizaje, sin embargo muchos de los docentes carecen de habilidades tecnológicas es por eso que la teoría hace énfasis en que los docentes tendrán que ser parte de una ciudadanía digital, es decir, que deben estar actualizados y adquirir destrezas en el uso de las herramientas tecnológicas, las cuales se retroalimentan mediante el uso de las redes que les permitirá crear ambientes de aprendizaje interactivos de tal manera que los estudiantes aprendan a desarrollarse en este nuevo entorno.

En esta era digital el rol de los docentes es el siguiente: Impulsar el uso de sistemas que permitan la creación de nuevas conexiones, validar la calidad de estas, promover en los estudiantes la habilidad y la destreza en la construcción de conocimiento, incentivar la investigación, como organizar y discriminar la información que carece de validez, etc.

Para esta investigación se ha tomado en consideración la siguiente teoría con relación a la variable desempeño laboral:

La teoría de los dos factores o de motivación e higiene de Herzberg (1959), establece que los empleados generan satisfacción o insatisfacción en el trabajo dependiendo del cumplimiento de los factores motivacionales e higiénicos.

Cuando se habla de los factores higiénicos, se hace a alusión al entorno laboral o a las condiciones en el cual se desenvuelve el empleado, si estos se encuentran en un nivel poco aceptable para el trabajador, lo más seguro es que se vean los efectos en el comportamiento, cumplimiento y en la eficiencia con la cual ejecuten las funciones a su cargo, ya que se ha generado en ellos insatisfacción profesional. Se considera como factores higiénicos a los sueldos y salarios, las políticas empresariales, relaciones laborales, ambiente, inspección o control, seguridad social, desarrollo profesional, madurez y consolidación.

Por otro lado, se encuentran los factores motivacionales que son los que ayudan en el incremento de la satisfacción de los empleados y aportan al mejoramiento de las actitudes laborales que estos presenten. Estos factores se dividen en 4 que son: las metas alcanzadas, los reconocimientos hacia los empleados, autonomía profesional, compromiso y promoción.

Es por esto por lo que las organizaciones deben enfocarse en los empleados y por ende preocuparse por las necesidades que presentan los mismos, ya sea en relación con los factores higiénicos o a los motivacionales, ya que ellos son el recurso más importante ya que su papel es fundamental al momento de cumplir las metas de la empresa. Como empresa deben proporcionar un área que cumpla con las necesidades emocionales como la comodidad, sentir confianza al momento de realizar su trabajo, entre otras; y profesionales, es decir que ofrezca una oportunidad de crecimiento laboral e intelectual, que además de beneficiar a los empleados, genera beneficios para el empleador.

Para ampliar el conocimiento de las bases teóricas con respecto a la variable competencia digital, según Gutiérrez I. en el 2014 describe la misma como: Son todos los dogmas, sapiencias, aptitudes y cualidades que se utilizan para realizar una aplicación adecuada de las tecnologías, que también incluye a los computadores y a diferentes aplicaciones o programas y el uso de Internet, que

permiten que sea fácil la exploración, la entrada, el ordenamiento y la utilización de la información de forma responsable con la finalidad de construir e impartir nuevos conocimientos. (p.54).

Las Competencias digitales involucran el uso apropiado, confiable y seguro de un conjunto de técnicas sociables informativas necesarias en el ámbito laboral, el tiempo de ocio y para el desarrollo de habilidades comunicativas. Estas se apoyan en las destrezas obtenidas en el manejo de las herramientas TIC básicas como: la utilización de ordenadores para la recolección, análisis crítico para poder discriminar la información falsa o carente de validez, para luego poderla organizar y almacenar, también se debe tener habilidad en la producción, presentación e intercambio de información para tener un buen desarrollo de la comunicación y participación en todas las redes de colaboración por medio de Internet.

Jauraritz G. en el 2012 en su marco teórico indica que ésta variable se conforma por las siguientes dimensiones:

La fluidez tecnológica, esta dimensión contiene todos los aspectos relacionados con el entendimiento y de la implementación de artefactos y herramientas en el área tecnológica, así como el desenvolvimiento con un alto nivel de eficiencia en entornos digitales para poder comunicarse y laborar de forma interactiva. Implementa también la administración de la información para hacer uso de esta en distintos ámbitos y con diferentes formatos. (p.14)

La segunda dimensión es el aprendizaje-conocimiento, esta toma en consideración todos los aspectos que están relacionados con juicios y destrezas en la investigación y manejo de la información, también con la utilización de medios y ambientes digitales para interactuar y participar de forma colaborativa en talleres de aprendizaje, encaminadas al desarrollo de una postura crítica, inventiva y renovadora. (p.14)

Como tercera dimensión de la variable está la ciudadanía digital donde se interpreta los factores vinculados con el perfeccionamiento de la autonomía de las personas en el ámbito digital durante la intervención pública, el reconocimiento de la identidad digital y la privacidad, así como la valoración de los derechos de autor y la propiedad intelectual. (p. 14)

Para obtener un mayor entendimiento de la variable de desempeño laboral, según Chiavenato I. en el 2000 lo define como:

La conducta, actitudes o comportamientos que se observan en los empleados que son de suma importancia para cumplir con los objetivos que ha establecido la organización, él afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más significativa que puede tener una organización. (p.80)

El desempeño laboral hace alusión a aquellos efectos de una cadena de conductas que aportan favorablemente a las metas que se han determinado en la organización y que toma en cuenta dos aspectos diferentes: el resultado del trabajo, y cómo se hace ese trabajo.

De acuerdo a Juárez A. en el 2012 ésta variable se conforma por tres dimensiones que son las siguientes:

La primera dimensión se refiere a la programación de las actividades pedagógicas que implican que se realice una planificación y estructuración del proceso educativo, incluye todos los saberes que el docente comparte y se encuentran en el currículo , así también se encuentran los fundamentos y aptitudes pedagógicas que se demanda para que los estudiantes logren adquirir una educación de excelente calidad tomando en consideración sus características socio-económicas,culturales y personales (p.25)

La segunda trata de la gestión o manejo de los procesos de enseñanza y aprendizaje que abarca todo el entorno educativo y el ambiente de las aulas donde interactúan los alumnos entre sí y con el docente. Asimismo, refiere varias facultades didácticas que el docente desenvuelve durante las sesiones de instrucción de nuevos conocimientos, mediante las cuales se refleja el dominio del orden y la asignatura por medio de la comunicación clara y sencilla de los contenidos a presentar aplicando estrategias y métodos en los cuales los alumnos sean el centro del proceso educativo. (p.26)

Como tercera dimensión están las responsabilidades profesionales las cuales implican el cumplimiento de las funciones que corresponden a su cargo como profesor y que han sido definidas con anterioridad. Estas corresponden al compromiso que tiene el docente con los métodos de aprendizaje , el deseo de superarse en lo profesional,que cuente con la capacidad de autoexaminarse que le

permita reflexionar sobre su destreza y la de sus colegas, la relación que desarrolle con los demás docentes manejando información actualizada sobre su profesión y como éste incita el trabajo colaborativo, que logre identificarse con los objetivos y su rendimiento en la institución. También se incluye el soporte y la interacción de los profesores con los estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa.(p.27)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La siguiente investigación es de diseño no experimental ya que el investigador realizó una búsqueda empírica y sistemática en la cual no controla directamente las variables independientes, debido a que sus revelaciones ya han sucedido o a que

son propiamente no manipulables, es decir, se estudiaron las variables tal y como han sucedido de forma natural. En este tipo de investigaciones se realizan deducciones sobre los vínculos entre las variables, sin manipulación directa, de la variación asociada a las variables independiente y dependiente.

La investigación se realizó bajo enfoque cuantitativo ya que utilizó la recolección de datos y el análisis de los mismos para poder responder a las preguntas de la investigación y a su vez comprobar la validación de las hipótesis anteriormente propuestas. Este tipo de enfoque se basó en los niveles medición numérica y en el análisis estadístico de los resultados para determinar patrones de conducta de una población o muestra.

Según su alcance es una investigación de tipo correlacional-descriptiva porque se medieron los fenómenos de estudio que son las variables, y a su vez se evaluó y analizó a nivel estadístico la relación entre ambas, además se ha descrito el comportamiento o conducta de una población o muestra, especificando las características o aspectos más importantes.

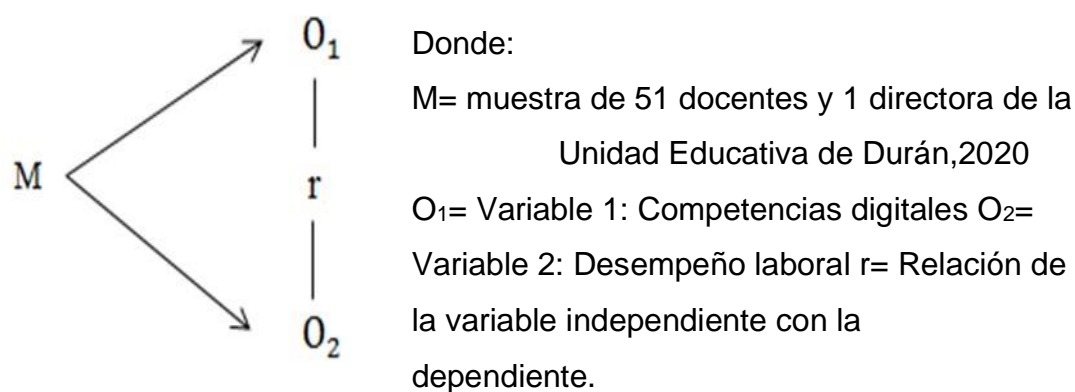


Figura 1: Diagrama del diseño

### 3.2 Variable y Operacionalización

#### Variable 1: Competencias digitales

**Definición conceptual:** Las competencias digitales son un conjunto de destrezas o habilidades, sapiencias y cualidades en el ámbito tecnológico de la información y comunicación que permite el desarrollo de una alfabetización múltiple en la sociedad debido a que el contenido no solo tiene como soporte texto sino

también contenido multimedia como videos, animaciones, gráficos, entre otros.

**Definición operacional:** Las competencias digitales se evalúan teniendo como referencia el nivel de destrezas en el uso responsable y didáctico de las herramientas tecnológicas y el desenvolvimiento de los docentes al momento de construir conocimientos e impartir las clases tanto de forma presencial como virtual.

**Indicadores:**

La variable cuenta con tres dimensiones y cada una de ellas tienen sus respectivos indicadores que son los siguientes:

Fluidez tecnológica: Comprensión y uso de dispositivos y herramientas tecnológicas, desenvolvimiento eficaz en entornos digitales y Trabajo de forma interactiva.

Aprendizaje-conocimiento: Criterios y destrezas en el manejo y búsqueda de información, utilización de medios y entornos digitales y trabajo de forma colaborativa.

Ciudadanía digital: Perfeccionamiento de la autonomía digital, conocimiento de la identidad digital y valoración de la propiedad intelectual.

**Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** El desempeño laboral son todos los resultados de un patrón de comportamientos que auxilian a las metas de la organización o institución y que toma en cuenta dos aspectos diferentes que son: el resultado del trabajo, y cómo se realiza el mismo.

**Definición operacional:** El desempeño laboral se valoriza por medio del estudio de los patrones de conducta, aptitud, habilidad, nivel de productividad y eficiencia de los empleados al momento de realizar sus funciones laborales que se reflejan en los resultados de la institución.

**Indicadores:**

Esta variable cuenta con tres dimensiones que se conforman por indicadores y son:

Planificación del trabajo pedagógico: Planificación y organización del proceso de aprendizaje, conocimientos curriculares de visión compartida, principios y aptitudes pedagógicas.



Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje: Entorno de aprendizaje y ambiente de aula, dominio de la disciplina, comunicación clara y sencilla, capacidades didácticas.

Responsabilidades profesionales: Cumplimiento de responsabilidades laborales, relaciones laborales, capacidad para reflexionar sobre su destreza y la de sus colegas.

### **Escala de medición**

Para la medición de ambas variables se utilizó la escala de Likert, ya que este tipo de escala nos permite conocer y evaluar los patrones de conducta y conformidad, lo cual es necesario para este tipo de investigación. Las variables cuentan con 3 niveles de medición como opciones de respuesta.

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

La población fue un grupo de individuos que había sido previamente escogido por el investigador, debido a que cumplía con los parámetros necesarios para el estudio de las variables, en este caso de la competencia digital de los docentes y su relación con el desempeño laboral de los mismos.

La población que se utilizó para este trabajo investigativo estuvo compuesta por 60 docentes de la jornada matutina y vespertina y 1 autoridad que es la directora

de la Unidad educativa de Durán, teniendo como población total 61 personas que se desenvuelven en el ámbito educativo.

Tabla 1: Población de personal académico de la Unidad educativa de Durán, 2020.

	Personal educativo	N° de Participantes	
Elaboración	Directora	1	propia
	Docentes	60	
<b>Criterios de</b>	Total de la población	61	<b>inclusión</b>
Se incluyó a			todos los

docentes de la jornada matutina y vespertina y a 1 directora de Unidad educativa del período 2020-2021, ya que era necesario evaluar en cada uno de ellos el nivel de sus competencias digitales y desempeño laboral, debido a que se había podido observar su destreza o poca habilidad en el uso de las herramientas tecnológicas y como eso afecta o favorece su rendimiento y productividad al momento de impartir clases.

### **Criterios de exclusión**

Fueron excluidos del estudio todos los docentes que no tienen nombramiento y todos aquellos que no asistieron durante el proceso de evaluación en la Unidad educativa de Durán, debido a que la muestra debía estar conformada por individuos que compartan o posean las mismas características, lo cual era necesario e importante para el buen desarrollo del trabajo investigativo y a su vez para poder obtener resultados que se caractericen por su fidelidad.

### **Muestra**

La muestra fue seleccionada por conveniencia, la cual conformaron 51 docentes y 1 directora de la Unidad educativa de Durán, debido a que tenían las características específicas que se necesitaban para la investigación.

Tabla 2: Muestra de personal académico de la Unidad educativa de Durán, 2020.

	Personal educativo	N° de Participantes	
Elaboración	Directora	1	propia
	Docentes	50	
<b>Muestreo</b>	Total de la muestra	52	

Para esta investigación se realizó un muestreo por conveniencia ya que parte de la población del personal educativo de la institución se ha excluido tomando en consideración los criterios de exclusión, debido a que no cumplían con los requisitos o se encontraban ausentes durante el proceso de evaluación. Este muestreo nos ayudó a eliminar la posibilidad de tener sesgos en la evaluación lo cual no nos hubiera permitido obtener información acertada con relación a las variables de estudio.

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

#### **Técnicas**

Para esta investigación se aplicó una técnica de encuesta, para poder examinar a los docentes sobre cada una de las dimensiones que conforman las competencias digitales y el desempeño laboral, utilizando como medio un conjunto de ítems en una hoja, la cual se entregó a cada individuo que conforma la muestra de estudio, con el objetivo de medir el nivel de conocimientos en el uso de herramientas tecnológicas y como esto dificulta o interfiere con su desempeño en las aulas.

#### **Instrumentos**

Como instrumento se implementó un cuestionario por cada elemento de estudio, el cual evaluó las variables en función de las dimensiones que la conforman. Cada cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones y 3 indicadores por dimensión teniendo 2 preguntas por indicador y 6 por dimensión, dando un total de 18 preguntas cada uno, los cuales cuentan con sus respectivas opciones de

respuestas, que siguiendo el modelo de escala de medición de tipo Likert se consideraron las siguientes: nivel deficiente (1), nivel regular (2), nivel bueno (3) y nivel muy bueno (4).

Este formulario fue entregado a los docentes de la Unidad educativa de Durán por medio de la plataforma de Google forms debido a que la situación actual fue un impedimento para poder realizar el proceso de evaluación de forma presencial. Este instrumento era necesario para la recopilación de información, la misma que se analizó para poder comprobar la validez de la hipótesis planteada.

### **Validez**

La validez de los instrumentos se comprobó con en el dictamen de los expertos, que evaluaron los cuestionarios por medio de una ficha donde emitieron juicios con relación a la estructura y coherencia de los ítems con las dimensiones de cada variable de estudio ya que estos debían cumplir con ciertos aspectos, tales como : claridad, objetividad, organización, suficiencia, intencionalidad, entre otros; de tal manera que los instrumentos de investigación sean eficientes a la hora de recolectar información.

La validez de los formularios diseñados que se aplicaron a la muestra de estudio aseguró que estos son competentes para medir de forma significativa y correcta el rasgo o característica para cuya comprobación fueron elaborados, por lo tanto la información recolectada estuvo libre de sesgos permitiendo que las conclusiones basadas en el análisis de los resultados obtenidos sean consistentes y se caractericen por su fiabilidad.

### **Confiabilidad**

Para poder determinar que los instrumentos gozan de confiabilidad fue necesario aplicar los cuestionarios a un grupo pequeño de la muestra de estudio, por lo cual se realizó una prueba piloto, la cual nos permitió asegurar las mismas condiciones de realización al momento de aplicar el proceso de evaluación a todo el grupo de la muestra de estudio.

Para valorar la confiabilidad se realizó la prueba del coeficiente alfa de Cronbach ya que este método de prueba se realiza cuando las opciones de respuesta siguen una escala de medición de tipo Likert, condición con la cual cumplen los cuestionarios diseñados para la investigación. Posterior a la prueba piloto se obtuvo

un Alfa de Cronbach para la variable Competencia Digital con un 0,871 de fiabilidad y para la variable Desempeño Laboral, con un índice de 0,963, los cuales se interpretan como Bueno y Excelente, según el grado de medición de George y Mallery (2003, p. 31),

### **3.5 Procedimiento**

Para poder realizar este estudio, como primer paso se pidió autorización a la directora de la Unidad educativa de Durán, con el propósito de obtener permiso para ingresar a las instalaciones del plantel e investigar a los docentes para así poder recolectar información de suma importancia y por ende necesaria para cumplir con el objetivo de la investigación.

Luego de obtener la autorización por parte de la directora del plantel, se procedió a aplicar los cuestionarios a los docentes, para luego realizar la tabulación de los datos obtenidos, con la finalidad de medir el nivel de las variables, las mismas que se presentaron en tablas descriptivas, para establecer la relación entre ambas variables, lo que nos permitió comprobar la validez o nulidad de la hipótesis y así determinar las respectivas conclusiones.

### **3.6 Método de Análisis de datos**

Los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes se analizaron por medio del programa estadístico SPSS que midió la relación entre los fenómenos de estudio considerados como variables según el coeficiente de Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la realización de este estudio se evidenciaron los siguientes aspectos éticos:

*Principio de ética*, este se evidenció cuando el investigador guardó confidencialidad sobre la información obtenida en las instalaciones de la Unidad educativa, ya que la misma solo había sido recopilada y utilizada con fines investigativos que permitirán realizar mejoras en el rendimiento laboral de los docentes que a su vez beneficiará a los estudiantes.

*Principio de responsabilidad*, este se manifestó en el estudio ya que el investigador manejó con responsabilidad el proceso de evaluación y la información lograda, de tal manera que las conclusiones del estudio sean fiables.

*Principio de transparencia*, este se revela en los resultados presentados ya que la información no fue manipulada a conveniencia, sino que se basó en datos reales sobre la problemática planteada, asegurando la fidelidad de la investigación. *Principio de beneficencia*, este principio se aplica debido a que esta investigación se realizó con el propósito de buscar el bien y conseguir beneficios para sus participantes, como la mejora en conocimientos con relación a las herramientas tecnológicas y así lograr ofrecer una educación de mejor calidad a los estudiantes de la institución.

## IV. RESULTADOS

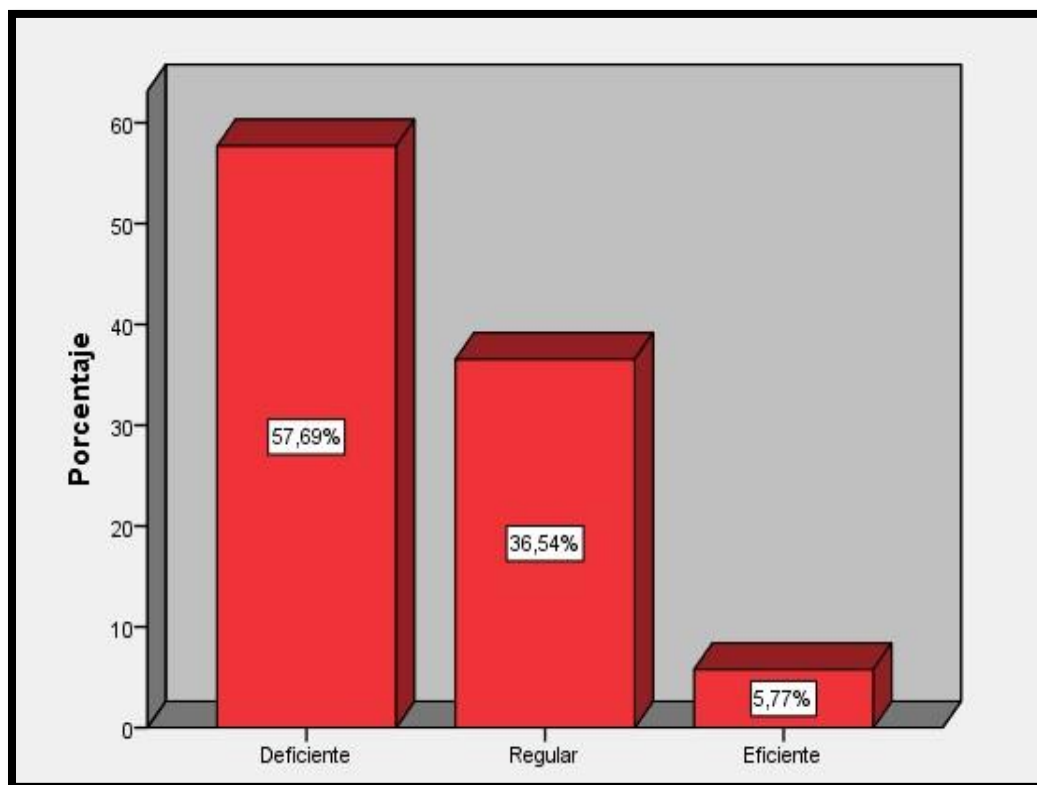
### Análisis descriptivo

Tabla 3: *Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Fluidez tecnológica.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	57,69%
Regular	19	36,54%
Eficiente	3	5,77%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán, 2020.  
Elaboración propia

Figura 2: Niveles porcentuales respecto a la dimensión *Fluidez Tecnológica* de la variable *Competencias Digitales*



Interpretación:

Mediante la Tabla 3, se puede denotar que el 57,69% de los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020 posee destrezas deficientes con respecto a la dimensión, el 36,54% destrezas regulares y un 5,77% manifiesta eficiencia en las mismas.

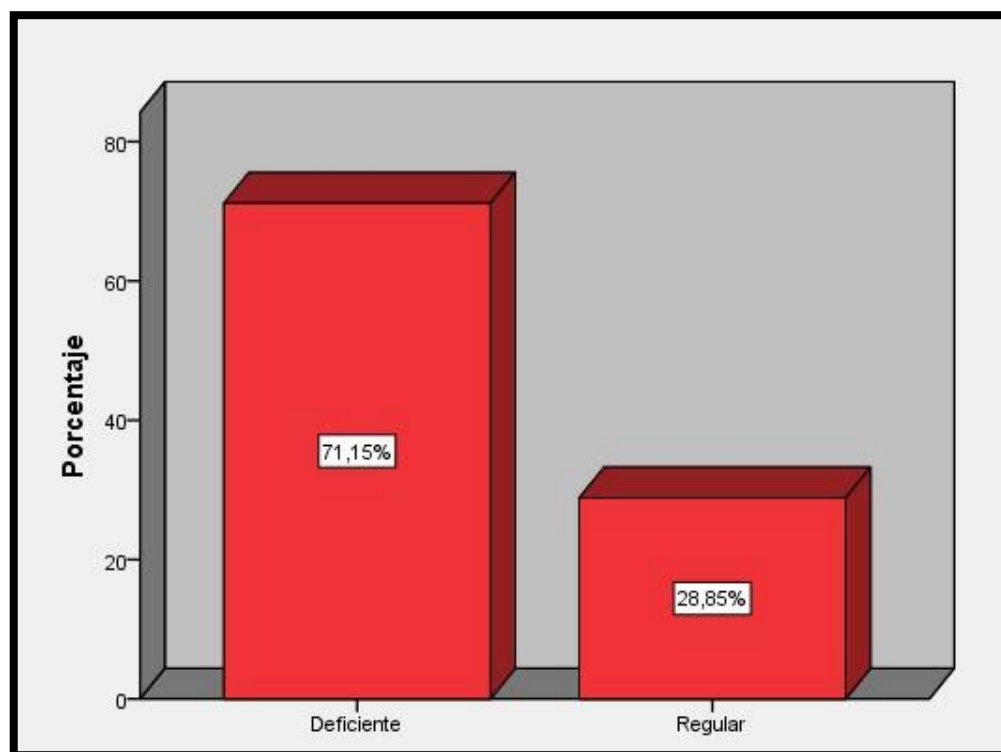
Tabla 4: *Frecuencias y porcentajes de los niveles del Aprendizaje-Conocimiento.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	37	71,15%
Regular	15	28,85%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 3: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Aprendizaje-Conocimiento de la variable Competencias Digitales



Interpretación:

Según los resultados presentados en la Tabla 4, se puede interpretar que en lo que respecta al Aprendizaje-Conocimiento EL 71,15% de los educadores son deficientes en actividades relacionadas con el aprendizaje y el conocimiento, mientras que un 28,85% de estos son regulares.

Tabla 5: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Ciudadanía Digital.

	Frecuencia	Porcentaje
Niveles		57,7%
Deficiente	34	

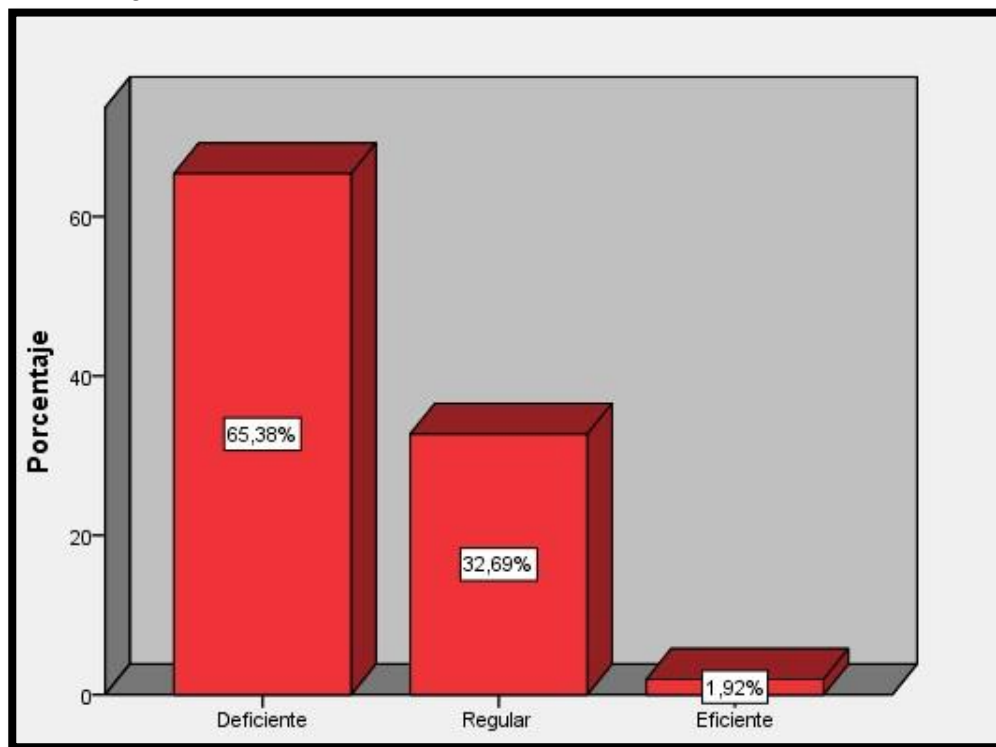


Regular		
Eficiente		
Total	17	36,5%
	1	5,8%
	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 4: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Ciudadanía Digital de la variable Competencias Digitales



Interpretación:

Según lo manifestado en la Tabla 5, se puede determinar que del personal académico estudiado el 65,38% de los educadores son deficientes con relación a la dimensión, el 32,69% tienen un nivel regular y solo el 1,92% tiene un nivel eficiente.

Regular  
Eficiente  
Total

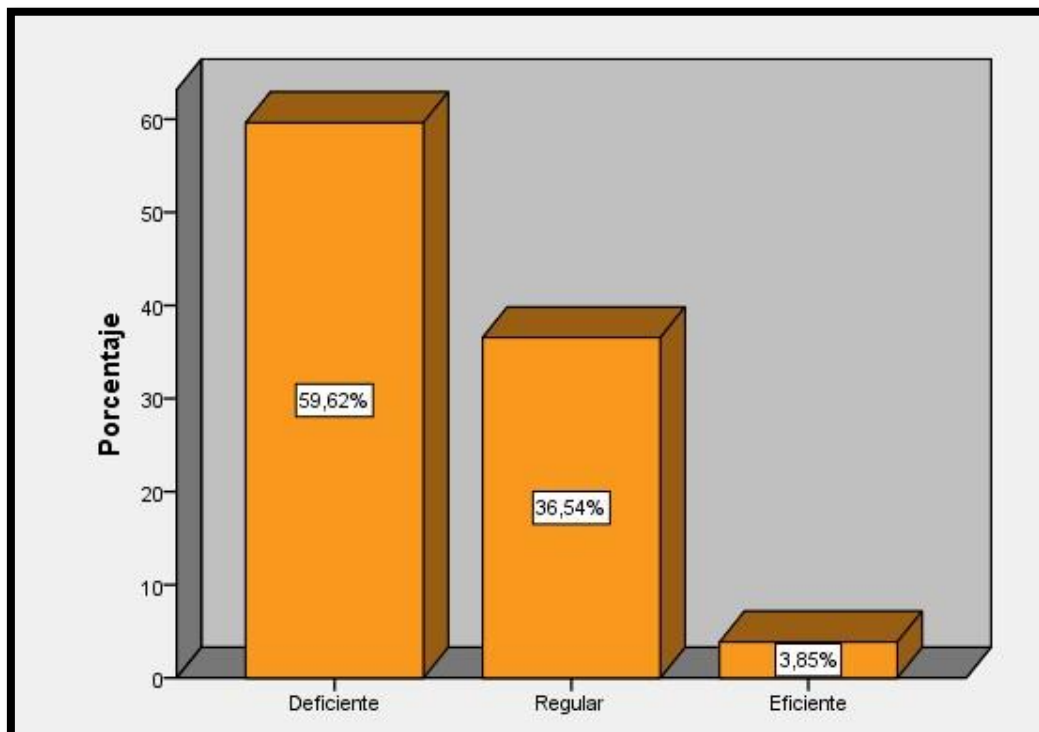
Tabla 6: Frecuencias y porcentajes de los niveles de Planificación del Trabajo Pedagógico.

	Frecuencia	Porcentaje
Niveles		59,62%
Deficiente	31	
	19	36,54%
	2	3,5%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Desempeño laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 5: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Planificación de trabajo pedagógico de la variable Desempeño Laboral



Interpretación:

Según lo manifestado en la Tabla 6, se puede determinar que del grupo de académicos la gran mayoría son deficientes en la planificación del trabajo

Regular  
Eficiente  
Total

pedagógico con un 59,62%, el 35,54% de estos son regulares y el 3,85% demuestra eficiencia en el desarrollo de la dimensión.

Tabla 7: Frecuencias y porcentajes de los niveles de la Gestión de los Procesos de Aprendizaje.

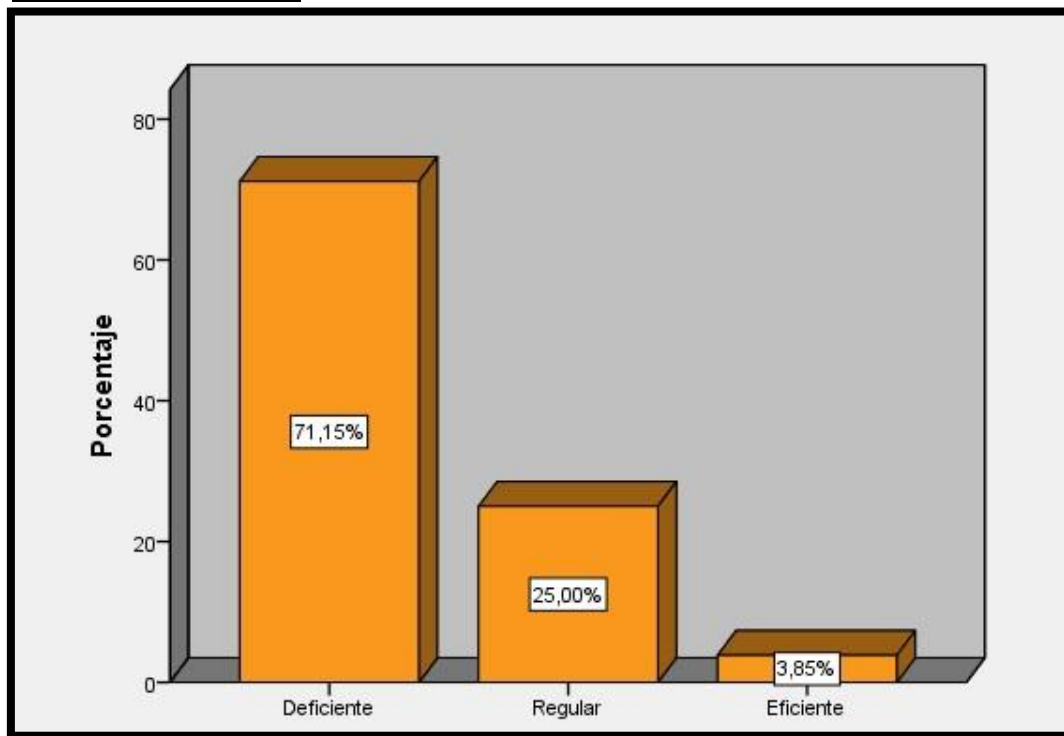
	Frecuencia	Porcentaje
Niveles		71,15%
Deficiente	37	
	13	25%
	2	3,85%
	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Desempeño laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 6: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Gestión de los procesos de la variable Desempeño Laboral

Regular  
 Eficiente  
 Total



Interpretación:

De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla 7, se puede observar que del grupo de educadores gran parte de ellos presentan deficiencias en la gestión de los procesos de aprendizajes pertenecientes a un 71,15%, el 25% de estos son regulares y el 3,85% demuestran que son eficientes con relación a la dimensión.

Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de los niveles de las Responsabilidades Profesionales.

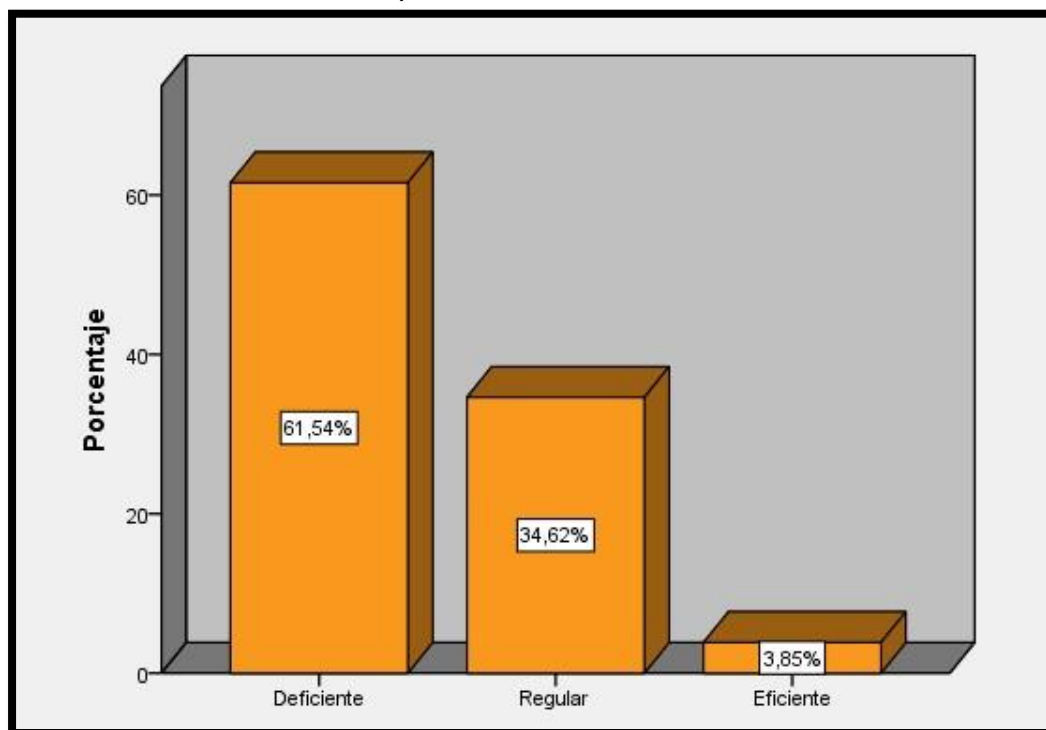
Niveles	Frecuencia	
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	32	61,54%
Regular	18	34,62%

Eficiente	2	3,85%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Desempeño laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 7: Niveles porcentuales respecto a la dimensión Responsabilidades Profesionales de la variable Desempeño Laboral



Interpretación:

De acuerdo con lo presentado en la Tabla 8, se puede describir que el 61,54% de los maestros poseen un nivel deficiente, el 34,62% de estos tiene un nivel regular y el 3,85% se desarrollan de forma eficiente en sus responsabilidades profesionales.

Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de los niveles de las Competencias Digitales.

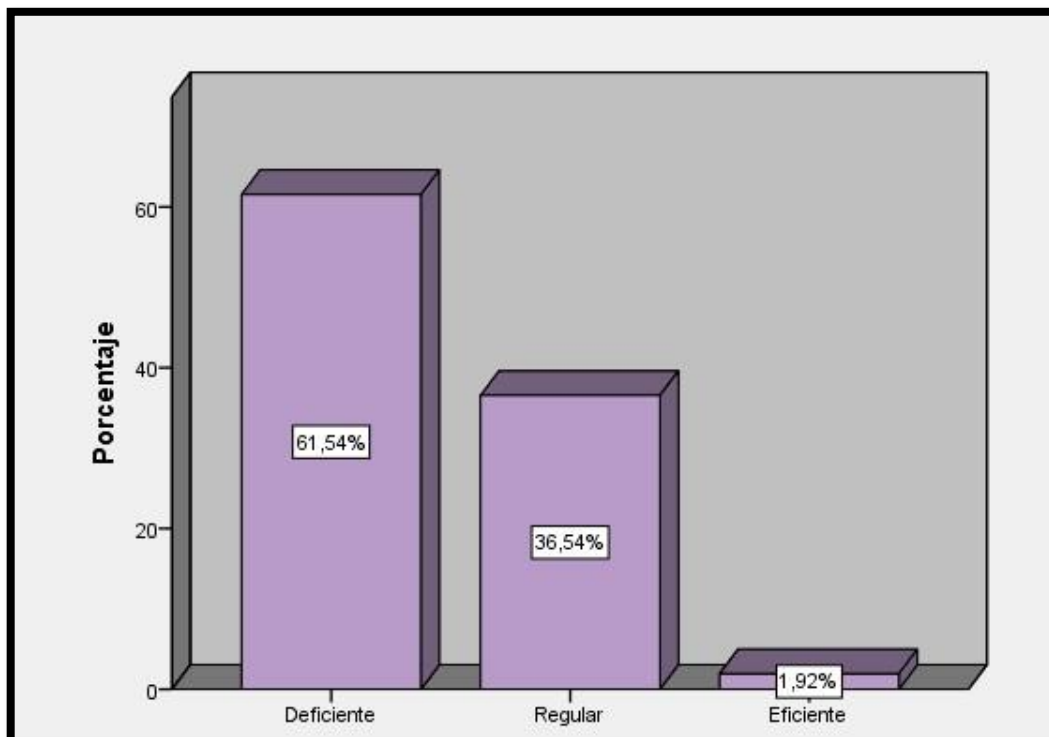
Frecuencia		
Niveles	Porcentaje	
Deficiente	32	61,54%

Regular	19	36,54%
Eficiente	1	1,92%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 8: Niveles porcentuales respecto a la variable Competencias digitales



Interpretación:

Tabla 9 demuestra que del gremio educativo el 61,54% de los maestros se demuestran deficientes, el 36,54% son regulares y el 1,92% cumplen con todos los parámetros requeridos por la variable de competencias digitales de forma eficiente.

Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de los niveles de las Desempeño laboral.

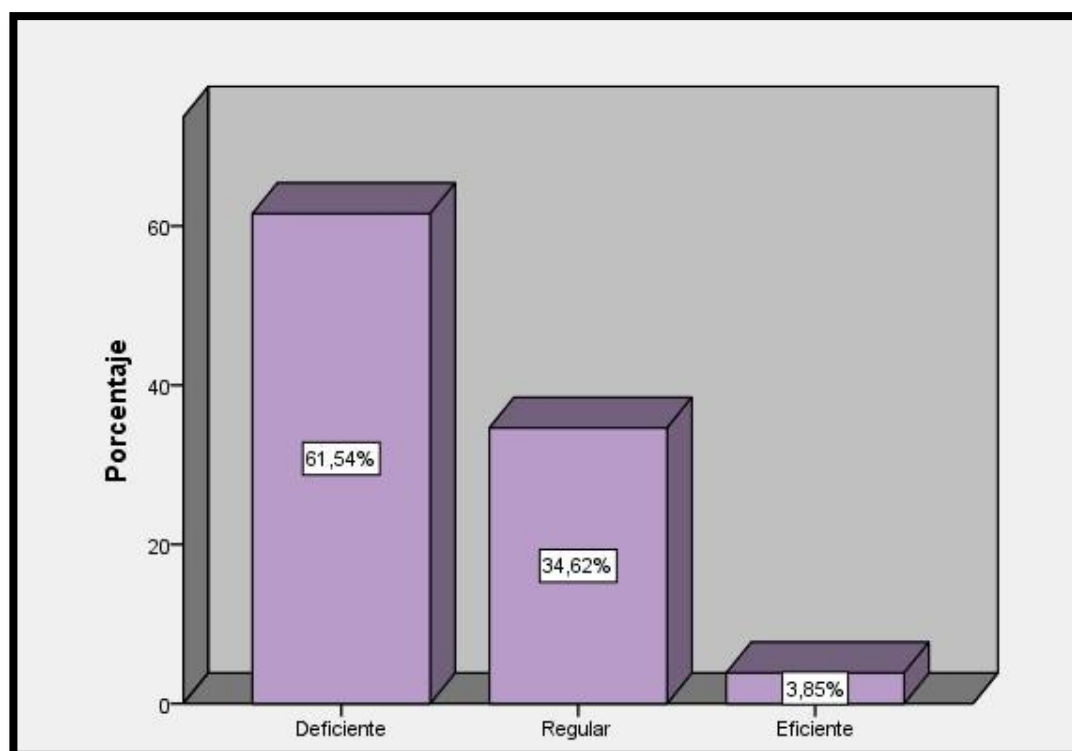
Frecuencia		
Niveles	Porcentaje	
Deficiente	32	61,54%

Regular	18	32,62%
Eficiente	2	3,85%
Total	52	100%

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Desempeño laboral de una Unidad Educativa de Durán, 2020.

Elaboración propia

Figura 9: Niveles porcentuales respecto a la variable Desempeño Laboral



Interpretación:

En la Tabla 10 se presenta que en relación con la variable de desempeño laboral la mayor parte de los docentes (61,54%) presentan deficiencia en su rendimiento, el 34,62% se considera regular y solo el 3,85% de estos son eficientes en el rendimiento de sus actividades.

## Comprobación de Hipótesis Hipótesis

Específicas

### Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 11: *Correlación entre las Competencias Digitales y el Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020.*

Variable: Desempeño laboral	Variable: Competencias digitales		
	Nº	Rho	Sig.
	52	0,621**	0,000

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Elaboración propia

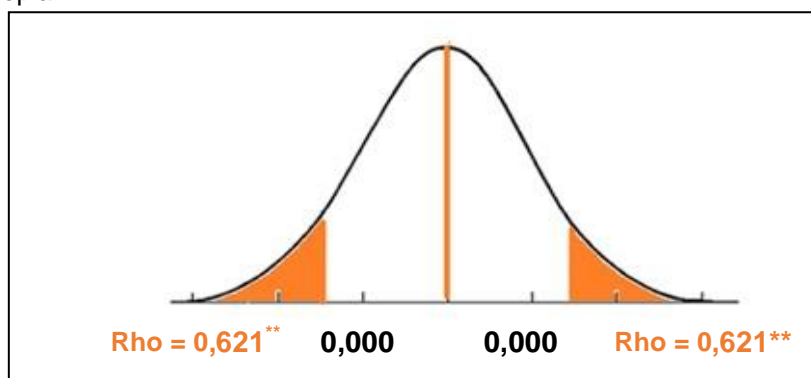


Figura 10: Región de aceptación H<sub>1</sub> y rechazo H<sub>0</sub>

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán en base a los resultados del cuestionario de Desempeño laboral. Elaboración propia

### Interpretación:

Según los resultados representados en la Tabla 11, si hay una relación significativa entre ambas variables, ya que se manifiesta la existencia de una correlación positiva considerable de 0,621\*\*, la cual es significativa siendo posicionada en el nivel 0,01 de significancia, esto quiere decir que cuando aumenten las necesidades en la variable independiente, éstas también aumentarán en la variable dependiente. Tomando como referencia los resultados alcanzados se aprueba la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula.



### Hipótesis Específica 1:

$H_{1E1}$ : Existe relación significativa entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

$H_{0E1}$ : No existe relación significativa entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 12: *Correlación entre la Planificación de Trabajo Pedagógico y la variable Competencias digitales en los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020.*

Dimensión:	Variable: Competencias digitales		
	Nº	Rho	Sig.
Planificación de Trabajo Pedagógico	52	0,678**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

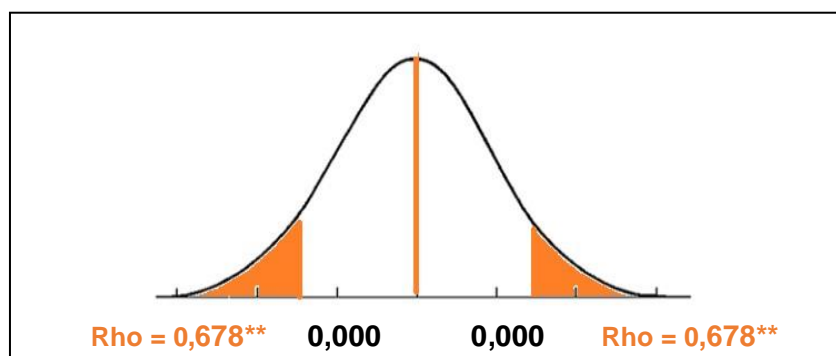


Figura 11: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo  $H_0$

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán en base a los resultados del cuestionario de Desempeño laboral.

Elaboración propia

### Interpretación:

La Tabla 12, manifiesta que, si hay una relación existente entre la Planificación del Trabajo Pedagógico y las Competencias Digitales, debido a que se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 inferior a  $p < 0,005$  que es el tope de la escala, y que hay una correlación positiva considerable de Spearman de 0,678\*\*, por lo cual se entiende que si los problemas en las competencias digitales aumentan como respuesta obtendremos que también aumentarían en la Planificación de Trabajo Pedagógico, es decir que están estrechamente vinculadas. Por esta razón se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis Específica 2:

$H_{1E2}$ : Existe relación significativa entre la competencia digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

$H_{0E2}$ : No existe relación significativa entre la competencia digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 13: *Correlación entre la Gestión de Procesos de Enseñanza y el factor de estudio, Competencias digitales en los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020.*

Dimensión: Gestión de Procesos de Enseñanza	Variable: Competencias digitales		
	Nº	Rho	Sig.
	52	0,525**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

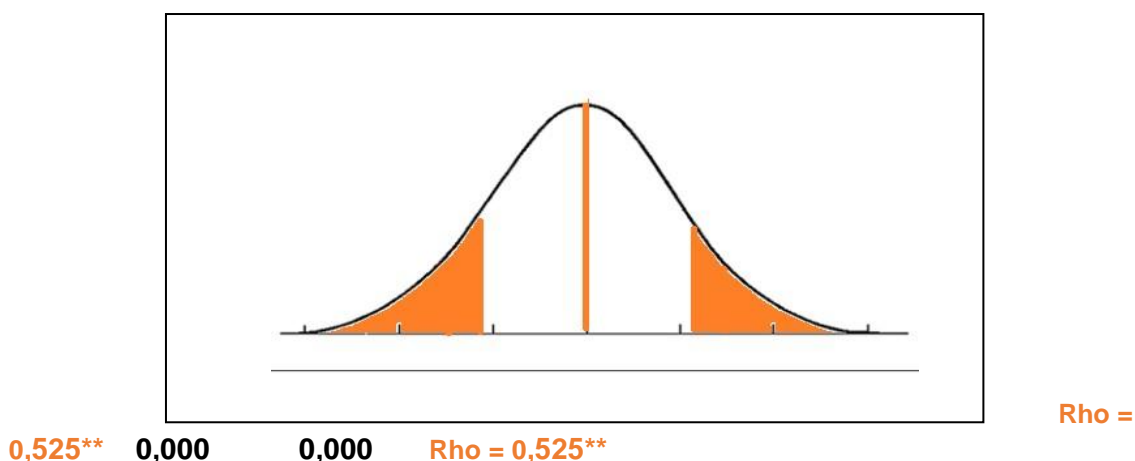


Figura 12: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo  $H_0$

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán en base a los resultados del cuestionario de Desempeño laboral. Elaboración propia

### Interpretación:

En la Tabla 13, se demuestra que, si existe una relación significativa entre la Gestión de Procesos de Enseñanza y las Competencias digitales, ya que por medio del análisis de datos se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,000 siendo inferior al límite establecido en la escala que es 0,005 y una correlación positiva considerable de 0,525\*\*, lo cual se interpreta que tanto la dimensión como la variable de estudio se incrementan al mismo tiempo, es decir a medida que una incrementa la otra también incrementará. Por esta razón se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigativa.

### Hipótesis Específica 3:

$H_{1E3}$ : Existe relación significativa entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

$H_{0E3}$ : No existe relación significativa entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020.

Tabla 14: *Correlación entre las Responsabilidades Profesionales y las Competencias digitales en los docentes de la Unidad Educativa de Durán, 2020.*

Dimensión: Responsabilidades Profesionales	Variable: Competencias digitales		
	Nº	Rho	Sig.
	52	0,550**	0,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

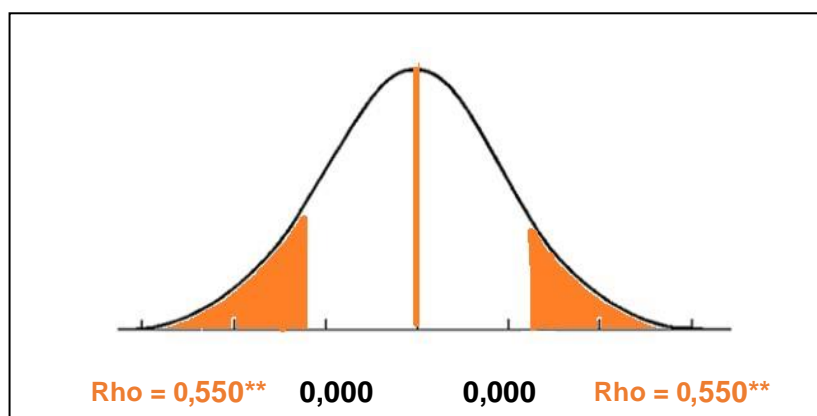


Figura 13: Región de aceptación  $H_1$  y rechazo  $H_0$

Fuente: Cuestionario para medir el nivel de Competencias digitales de una Unidad Educativa de Durán en base a los resultados del cuestionario de Desempeño laboral. Elaboración propia

### Interpretación:

Tomando como referencia la Tabla 14, se puede determinar la existencia de una relación significativa entre las Responsabilidades Profesionales y la variable independiente, es decir, las Competencias Digitales, esto se debe a que, como resultado del estudio estadístico de ambos fenómenos, se obtuvo una correlación positiva considerable de 0,550\*\*, la misma que es significativa en el nivel 0,01, por eso se interpreta que en caso de aumentes las carencias en uno de los fenómenos, estas también aumentarán en el otro. Por dicha razón se aprobó la hipótesis investigativa y se rechazó la hipótesis nula.

## V.DISCUSIÓN

Teniendo como punto de partida el objetivo general: Determinar la relación entre las competencias digitales de los docentes y su desempeño laboral de una Unidad educativa en Durán, 2020. Las competencias digitales se refieren a la habilidad en el manejo de herramientas digitales, para la implementación correcta y eficiente en diferentes contextos. El desempeño labor se define el conjunto de comportamientos valorizados por medio del análisis de los patrones de conducta, capacidad, destreza, grado de rendimiento y eficiencia de los empleados al instante de cumplir con sus responsabilidades laborales que se reflejan en los resultados de la organización. La Tabla 11 confirma la existencia de una relación significativa, ya que demuestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman obtenido es de 0,621\*\*, siendo una correlación positiva, además posee una significancia 0,000 que la posiciona en el nivel 0,01. Según los datos descriptivos obtenido por medio de las tablas estadísticas de frecuencias se evidenció que del personal de docentes el 61,54% demuestran deficiencia, el 36,54% regularidad y el 1,92% son eficientes mientras que en la variable de desempeño laboral se percibió que una gran parte de estos es deficiente en 61,54% su desempeño ya que no cumplen con lo necesario para el buen desenvolvimiento, el 34,62% se e es regular y 3.85% son totalmente eficientes en su desarrollo. Todo lo expuesto se basa en la Teoría de los dos factores de Herzberg (1959), debido a que los docentes no gozan de un alto nivel en los factores motivacionales, ya que no hay posibilidad de crecimiento o desarrollo intelectual y por ende profesional, además de no poseer conocimientos para desenvolverse de forma eficiente en el trabajo, este bajo nivel de factores de motivación generan insatisfacción en los docentes y por ende un bajo desempeño laboral. Esta discusión coincide con uno de los antecedentes que es la tesis de maestría de Barrientos (2019), llamada Competencias digitales y rendimiento profesional en los profesores de una Institución pública de la zona de Villa el Salvador, 2019 de la Universidad César Vallejo, la cual determinó la existencia de correlación con un coeficiente de Rho Spearman de 0,490, la cual se considera positiva moderada entre ambas y una significancia de 0,000, motivo por el cual se negó la hipótesis nula ya que es inferior al tope de la escala de significancia.

Tomando en consideración el objetivo específico 1: Determinar la relación entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020. Según los conocimientos teóricos de la dimensión planificación del trabajo pedagógico, de acuerdo con Juárez (2012), ésta hace referencia a la necesidad de programar las actividades pedagógicas, las mismas que involucran que se planifique y estructure el proceso académico, incluyendo todos los conocimientos que el maestro posee e instruye a los alumnos y se hallan en el currículo, además se establecen los fundamentos y cualidades pedagógicas que se necesitan para que los alumnos puedan adquirir una instrucción o enseñanza que se caracterice por ser excelente calidad, pero siempre considerando el status socio-económico, la cultura y las características personales. (p.25). La variable Competencias digitales es definida por la UNESCO (2018) como un espectro de competitividades que permiten que el manejo de los dispositivos electrónicos y herramientas de comunicación y redes sea fácil. Estas competitividades permiten producir e intercambiar contenidos educativos digitales, comunicar y cooperar, así como ofrecer solución a los inconvenientes con miras al alcanzar un desarrollo que sea eficiente e innovador en lo personal, profesional y social. De acuerdo a la Tabla 12 sí existe relación entre la dimensión y la variable, lo cual se confirma con los parámetros estadísticos que dio como resultado una  $\rho = 0,678^{**}$  y un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , que determina que los problemas en las competencias digitales sí afectan considerablemente en la planificación ya que no se cuenta con los conocimientos requeridos para lograr la eficiencia en sus funciones. En los resultados de las tablas descriptivas se pudo identificar en la Tabla 6 deficiencia en la planificación del trabajo pedagógico por parte de un 59,62% de docentes, el 35,54% de estos son regulares y el 3,85% muestra eficiencia en el desarrollo de la dimensión. Esto apoya la Teoría de los factores de Herzberg (1959), ya que establece que aquellos que no cumplan o no gocen de los factores higiénicos en este caso, el desarrollo profesional e intelectual no encuentran satisfacción en sus funciones laborales por lo cual se evidencia en la conducta poco productiva y por ende de bajo rendimiento. Un antecedente relacionado en trabajo investigativo de maestría de Zevallos (2018) el cual denominó la capacidad digital en maestros de una Organización Formativa Privada

de Lima Metropolitana de la Pontificia Universidad Católica del Perú, de la Universidad César Vallejo, donde se determinó que los docentes que no gozan de habilidades tecnológicas revelan menos progreso en las dimensiones: Información (34.80% de maestros) y en Pedagogía (35.56% de maestros).

Haciendo referencia al objetivo específico 2: Determinar la relación entre la competencia digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020. Según las bases teóricas se define a la dimensión de gestión de procesos de enseñanza como aquella que refleja la función educacional de los instructores que poseen la responsabilidad guiar y formar a los alumnos en una sociedad de conocimiento, bajo la óptica de la enseñanza crítica y reflexiva de tal manera que los humanos formados logren abrir su camino dentro de la sociedad de forma eficiente. En el caso de las competencias digitales según Martinell (2010) se define como la adquisición de un conjunto de habilidades prácticas importantes para obtener un rendimiento exitoso en diferentes ámbitos como laboral, social, económico y educativo. (p.73). Tomando en consideración la Tabla 13 si existe una relación significativa entre la dimensión y el fenómeno de estudio, ya que la misma presenta los resultados estadísticos obtenidos, los cuales demostraron la existencia de una correlación positiva de 0.525 , la misma que se situó en el nivel 0,01 de significancia, por lo cual se entiende que la gestión de los procesos de enseñanza se ve afectada por las carencias o necesidades en competencias tecnológicas. Según los resultados descriptivos presentados en la Tabla 7, se puede visualizar el nivel de deficiencia del grupo de educadores en la gestión de los procesos de aprendizajes teniendo un 71,15%, el 25% de estos son regulares y el 3,85% demuestran eficiencia con relación a la dimensión.. Esto se respalda en la Teoría del Conectivismo de Siemens (2004), la cual tiene como fundamento que el aprendizaje puede encontrarse en dispositivos digitales, porque se produce en formas diferentes ya sea en grupos educativos, ambientes virtuales, capacitaciones en línea, etc. Muchos de los docentes no hacen uso de herramientas digitales a pesar de que éstas favorecen a los procesos de enseñanza y aprendizaje, y el manejo de este, logrando que el proceso sea ordenado, actualizado, interactivo y dinámico, esto se debe a que no tienen conocimientos o ignoran la importancia de su implementación. No hay antecedentes relacionados a la dimensión en discusión.

Haciendo alusión al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán, 2020. La dimensión Responsabilidades profesionales se refiere a la realización de las funciones laborales, interrelaciones laborales, capacidad para pensar sobre su habilidad como docente y la de sus compañeros. En relación con la variable competencias digitales se refiere a la destreza de comprender, evaluar de forma crítica y usar en diferentes entornos los medios digitales y comunicativos. Los resultados estadísticos que se presentan en la Tabla 14 manifiesta que, si hay relación entre la dimensión y la variable, debido a que cuenta con un coeficiente correlacional de Rho Spearman de 0.550\*\* siendo una correlación positiva y se ubica en el nivel 0,01 de significancia, por lo tanto, se interpreta que los problemas generados en las habilidades digitales afectan directamente a las responsabilidades de los docentes. De acuerdo con lo manifestado en la Tabla 8, se puede interpretar que el 61,54% de los maestros tienen un nivel deficiente, el 34,62% de estos tiene un nivel regular y el 3,85% son eficientes en sus responsabilidades profesionales. Todo lo presentado se respalda en la Teoría del Conectivismo de Siemens (2004) ya que establece el rol de docente, la responsabilidad como educador es fomentar la utilización de sistemas que permitan la construcción de nuevas conexiones, validar la calidad de estas, fomentar en los alumnos la capacidad y la agilidad en la creación de entendimiento, incentivar la averiguación, como ordenar y excluir la información que no se considera válida, entre otras funciones, sin embargo son deficientes y no cumplen con eficiencia sus funciones debido a las grandes necesidades en las competencias digitales. No hay antecedentes que hagan alusión a la dimensión discutida.

## **VI. CONCLUSIONES**

Se puede concluir mediante los estudios descriptivos de la dimensión de Fluidez tecnológica representados en la Tabla 3, que 30 de los 52 docentes estudiados, es

decir, el 57,69% de ellos tiene un nivel deficiente teniendo como base el cuestionario sobre las competencias digitales que se aplicó a los docentes.

De acuerdo con los datos manifestados en la Tabla descriptiva 4 con relación a la dimensión de Aprendizaje y conocimiento, se concluyó que el 71,15% se ubican en un nivel deficiente con relación a la dimensión perteneciente a la variable de competencias digitales.

Por medio de la Tabla 5, la cual presenta los resultados del análisis descriptivo de la dimensión Ciudadanía digital, la misma que está relacionada con el fenómeno de las competencias digitales, permitió concluir que el personal educativo se encuentra en un grado de deficiencia, siendo parte de este el 57,7% del personal.

El estudio estadístico de la dimensión Planificación del Trabajo Pedagógico, que forma parte del cuestionario de Desempeño laboral representado en la Tabla 6, se llegó a la conclusión que el nivel de deficiencia es alto ya que el 59,69% se ubica en el mismo.

Tomando en consideración la Tabla descriptiva 7, la cual evidencia que en la dimensión Gestión de los Procesos de Aprendizaje, se puede concluir que una gran parte de los educadores son deficiente debido a que el 71,15% se encuentra ubicado en ese nivel.

Según la tabla estadística 8 de la dimensión Responsabilidades Profesionales, la cual demuestra los resultados obtenidos mediante el análisis de los datos del formulario de preguntas, permitió llegar a la conclusión que el 61,54% de los académicos tienen deficiencias sobre los temas o habilidades relacionadas a la dimensión.

Se concluyó teniendo como referencia a la Tabla 9 que representa la información obtenida sobre la variable Competencias Digitales que el 62,54% de los educadores representan deficiencia en las destrezas relacionadas con la variable.

Como conclusión de la Tabla 10 la cual evidencia el nivel de los docente se tiene que el grado de deficiencia en el desempeño laboral de los académicos está representado por el 61,54% de ellos.



Tomando en consideración el Objetivo general y los resultados obtenidos se concluye que, si hay relación significativa entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los educadores, caracterizada por poseer un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva y considerada de 0,621\*\*, lo cual da entender que los inconvenientes generados por la falta de conocimiento e implementación de las herramientas digitales en el sistema educativo de la Unidad Educativa interfiere con el buen desarrollo de las funciones del educador, presentando baja productividad y efectividad en los métodos pedagógicos de enseñanza y por ende en todas las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral.

De acuerdo con el objetivo específico 1 se concluye que, si existe relación significativa entre los problemas generados en las competencias digitales de los docentes con la planificación del trabajo pedagógico, ya que afecta directamente a la dimensión expuesta, de modo que no poseen la habilidad de integrar las herramientas digitales en sus planificaciones como medio instrumental didáctico de tal manera que favorezca el desarrollo cognitivo de los estudiantes.

Haciendo alusión al objetivo específico 2, se estableció la existencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión de procesos de enseñanza-aprendizaje y la variable independiente, por lo cual es un vínculo directo ya que se incrementan al mismo tiempo, es decir si aumentan las dificultades en la variable también aumentarán en la dimensión, ésta influencia impide que la metodología de los educadores sea efectiva, interactiva y dinámica para los estudiantes de la Institución, lo cual interfiere con los objetivos establecidos.

En referencia al objetivo específico 3 se determinó que, si existe una relación significativa entre la dimensión responsabilidades profesionales y el fenómeno competencias digitales de un nivel 0,01 de significancia, ya que ésta influye directamente en el cumplimiento de las funciones de los docentes, ya que éstos por los problemas generados en relación con la variable no cumplen a totalidad y de forma eficiente su rol como docente, el cual es fomentar la búsqueda de conocimiento por medio de instrumentos tecnológicos, formando alumnos con conocimientos actualizados en una sociedad con una ciudadanía digital.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la directora de la Unidad Educativa socializar con los docentes la importancia y los beneficios de la implementación de recursos digitales en la educación, también realizar un control exhaustivo de las planificaciones de los docentes de tal manera que cada uno de ellos cumpla con lo socializado al momento de estructurar el currículo académico, para que este conformado por contenidos actualizados que generen interés de los alumnos, potencializando el deseo de aprender en los mismos.

Es recomendable que los docentes cambien su metodología convencional a una mejorada y actualizada que genere satisfacción a las necesidades educativas de los alumnos, proporcionando un proceso de enseñanza-aprendizaje que fomente el trabajo colaborativo e interactivo por medio de la utilización de la tecnología e instrumentos académicos como ambientes virtuales, material de apoyo didáctico, entre otros.

También se sugiere que se socialice por medio de charlas sobre el rol de los docentes en una sociedad digitalizada, de tal manera que tengan claro sus funciones, reflexionen sobre sus destrezas y realicen los cambios necesarios con la finalidad de que puedan desempeñarse en su trabajo de forma eficiente y así lograr proporcionar educación de alta calidad.

Como última sugerencia se aconseja a la directora de la Unidad Educativa de Durán enfocarse en mejorar las necesidades higiénicas y motivacionales de los docentes, proporcionando a estos una oportunidad de desarrollo cognitivo y profesional por medio de capacitaciones , que mejoren las competencias digitales de los docentes, generando satisfacción en el personal académico, la misma que se verá reflejada en el desempeño laboral, volviéndolos mucho más eficientes y productivos, con el fin de alcanzar todas las metas educacionales establecidas con el objetivo de beneficiar a los alumnos impartiendo los conocimientos esperados y adecuados.

## **REFERENCIAS**

- Álvarez, C. (2003). *Evaluación docente*. Lima: Editorial San Marcos.
- Barrientos, W. (2019). *Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41380>
- Cabero, J., & Martínez, A. (2016). Las tecnologías de la información y comunicación y la formación inicial de los docentes. Modelos y competencias digitales. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 247-268.
- Campbell, McCloy, Oppler, & Sager. (1993). *A Theory of Performance*. San Francisco: Personnel Selection in Organizations.
- Casillas, M., & Ramírez, A. (2019). Cultura digital y cambio institucional. *Revista de la Educación Superior*, 97-111.
- Castejón, J. L. (1997). *Introducción a los métodos y técnicas de investigación y obtención de datos en psicología*. Ediciones Club Universitario.
- Chele, D. (2018). *Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10920>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Colas, P., & Pons, J. (2004). La formación del profesorado basada en redes de aprendizaje virtual: aplicación de la técnica DAFO .
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 230-241.
- Dankhe, G. (1989). *Investigación y comunicación*. En C. Fernández—Collado y G.L. DANHKE ,*la comunicación humana: ciencia social*. México: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newtron, J. (1991). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Duran, M., & Gutiérrez, I. (2018). Análisis conceptual de modelos de competencia digital del profesorado universitario. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 97-114.
- Fernández, F., & Fernández, M. (2016). Los docentes de la Generación Z y sus competencias digitales. *Comunicar*, 97-105.
- Galperín, H. (2017). *UNESDOC*. Obtenido de *Sociedad digital: Brechas y retos para la inclusión digital en América Latina y el Caribe*”, por Hernán Galperín

- García, A., & Hernández, A. (2013). Recursos tecnológicos para la enseñanza e innovación.
- García, B. (2015). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*.
- Gisbert, M., & Esteve, F. (2011). Digital Learners: la competencia digital de los estudiantes universitarios. *La Cuestión Universitaria*, 55.
- Gutiérrez, I. (Enero de 2014). Perfil del Profesor Universitario Español en torno a las Competencias en Tecnologías de la Información y la Comunicación. *Revista de Medios y Educación*(N° 44), 54. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2014.i44.04>
- Hanco, J. (2019). *Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9166>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2017). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Herzberg, F. (1964). *Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy*. Nueva York.
- Herzberg, F. (1962). *Basic Needs and Satisfactions of Individuals*. Nueva York: Industrial Relations Counselor.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley.
- Hidalgo, L. (2005). *Universidad Central de Venezuela*. Obtenido de <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Jaurilaritza, E. (2012). Competencia en el Tratamiento de la Información y Competencia Digital. Obtenido de [https://www.eskola20.euskadi.eus/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5218d316-fa1f-49b4-9eb3-e17f423298b0&groupId=408381](https://www.eskola20.euskadi.eus/c/document_library/get_file?uuid=5218d316-fa1f-49b4-9eb3-e17f423298b0&groupId=408381)
- Jiménez, B. (2017). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1710>
- Juárez, A. (2012). Obtenido de

- [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Ju%C3%A1rez\\_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Koehler, M., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*.
- Krumsvik, R. (2008). Situated learning and teachers' digital competence. *Education and Information Technologies*,. 279–290.
- Law, N., & Chow, A. (2008). Teacher characteristics, contextual factors, and how these affect the pedagogical use of ICT. In *Pedagogy and ICT Use. Springer Netherlands*, 181-219.
- Martínez , D. (2017). Competencias digitales en docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 18-22.
- Maticorena , C. (2020). *Repositorio Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4393>
- Official Journal of the European Union. (18 de Diciembre de 2006). Obtenido de <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- Pérez, D. (2018). *Repositorio de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3108>
- Pozuelo, J. (2014). ¿Y si enseñamos de otra manera?: Competencias digitales para el cambio metodológico. *Caracciolos*.
- Quezada, G. (2017). *Repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9607>
- Ramírez Martinell, A. (2010). . Educational Video: Exploring the complex relationship between production, educational use and audience. Tesis de doctorado, Universidad de Lancaster, Inglaterra. .
- Revelo, J., Vinicio, E., & Bastidas, P. (2018). La competencia digital docente y su impacto en el proceso de enseñanza–aprendizaje de la matemática. *Espirales*, 156-167.

- Roig, R., & Flores, C. (2014). Conocimiento tecnológico, pedagógico y disciplinario del profesorado. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*.
- Santos, C. (2008). La gestión del aprendizaje. *POLIS*, 1.
- Serrano, G. (agosto de 2018). *Repositorio de la Universidad Casa Grande*.  
Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/1378>
- Siemens, G. (2004). *A learning theory for the digital age*. Obtenido de <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm>
- Tejada, J. (2011). *Evaluación del desarrollo profesional docente basado en competencias*. Barcelona: Davinci.
- Tejedor, F., & García, A. (2006). Competencias de los profesores para el uso de las TIC en la enseñanza. Análisis de sus conocimientos y actitudes. *Revista Española de Pedagogía*, 21-44.
- UNESCO. (2011). *EDUTEKA*. Obtenido de <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/UNESCOEstandaresDocentes.pdf>
- UNESCO. (2018). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>
- Valdivia, A. (2017). *Repositorio de la Universidad Nacional de Educación*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1753>
- Zevallos, C. (2018). *Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12942>

# ANEXOS

## Anexo 1:

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Lcda. García Vásquez Karina Alexandra; estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con sede en Piura- Perú, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020, son:

1. De mi autoría.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente
4. ni duplicados, ni copiados.

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

Piura, 20 de Diciembre del 2020



García Vásquez Karina Alexandra

C.I. N<sup>o</sup> 0917026825



## Anexo 2:

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Dr. Ulloa Parravicini César Eduardo, docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con sede en Piura- Perú, revisor del trabajo de Tesis titulada:

“Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020”, de la estudiante Lcda. García Vásquez Karina Alexandra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 20 de Diciembre del 2020

  
César E. Ulloa Parravicini  
Doctor en Administración de la Educación  
FIRMA DEL EXPERTO

-----  
Ulloa Parravicini César Eduardo

### Anexo 3: Matriz de Consistencia



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

**ESTUDIANTE:** García Vásquez Karina Alexandra

**PROGRAMA:** ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V <sub>1</sub> : Competencia Digital.	El estudio es de diseño no experimental con	La población para este

<p>¿Cuál es la relación entre las competencias digitales de los docentes con el desempeño laboral en una Unidad educativa en Durán, 2020?</p>	<p>Determinar la relación existente entre las competencias digitales de los docentes y su desempeño laboral de una Unidad educativa en Durán, 2020.</p>	<p>Existencia de una relación significativa entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de una Unidad educativa de Durán, 2020.</p>	<p><b>Dimensiones:</b> -Fluidez tecnológica. - Aprendizaje Conocimiento. -Ciudadanía digital.</p> <p>V<sub>2</sub>: Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> -Planificación del trabajo pedagógico.</p>	<p>enfoque cuantitativo y de tipo descriptivocorrelacional, ya que se busca encontrar la relación de las variables de la investigación; para lo cual se aplicaron como instrumento dos</p>	<p>estudio está conformada por 60 docentes y 1 directora de la Unidad educativa de Durán. Por conveniencia se ha decidido que la muestra sea de</p>
---	---	---	---	--	---

			<p>-Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. - Responsabilidades profesionales.</p>	<p>cuestionarios por medio de la técnica de la encuesta de 18 ítems cada uno con opciones de respuesta.</p> <p>1: Nivel deficiente.</p>	<p>acuerdo a los criterios de exclusión 51 docentes y 1 directora de la institución.</p>
<p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicas</p>			

<p>1.1 ¿Cuál es la relación entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020?</p>	<p>1.1 Determinar la relación existente entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020.</p>	<p>1.1 Existe relación significativa entre la competencia digital y la planificación de trabajo pedagógico de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020.</p>		<p>2: Nivel regular. 3: Nivel bueno. 4: Nivel muy bueno.</p>	
<p>1.2 ¿Cuál es la relación entre la competencia digital y la gestión de los procesos de</p>	<p>1.2 Determinar la relación existente entre la competencia</p>	<p>1.2 Existe relación significativa entre la competencia digital y la gestión de los procesos</p>			

<p>enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020?</p> <p>1.3 ¿Cuál es la relación entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020?</p>	<p>digital y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020.</p> <p>1.3 Establecer la relación existente entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020.</p>	<p>de enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020</p> <p>Existe relación significativa entre la competencia digital y las responsabilidades profesionales de los docentes de la Unidad educativa de Durán,2020.</p> <p>1.3</p>			
---	---	---	--	--	--

#### Anexo 4: Matriz de Operacionalización de variables



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TITULO:** Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

**ESTUDIANTE:** García Vásquez Karina Alexandra

**PROGRAMA ACADÉMICO DE:** MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1</b>  <b>COMPETENCIA DIGITAL</b>	Fluidez tecnológica	-Comprensión y uso de dispositivos y herramientas tecnológicas -Desarrollo eficaz en entornos digitales -Administración de la información.	6	Cuestionario	Escala de medición de tipo Likert.
	Aprendizaje-Conocimiento	-Criterios y destrezas en el manejo y búsqueda de información -Utilización de medios y entornos digitales -Trabajo de forma colaborativa	6		
	Ciudadanía digital	-Perfeccionamiento de la autonomía digital -Conocimiento de la identidad digital -Valoración de la propiedad intelectual	6		

<b>VARIABLE 2</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Planificación del trabajo pedagógico	-Planificación y organización del proceso de aprendizaje. -Conocimientos curriculares de visión compartida. -Principios y aptitudes pedagógicas.	6	Cuestionario	Escala de medición de tipo Likert.
	Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	-Entorno de aprendizaje y ambiente de aula. -Dominio de la disciplina, comunicación clara y sencilla -Capacidades didácticas	6		
	Responsabilidades profesionales	-Cumplimiento de responsabilidades laborales. -Relaciones laborales. -Capacidad para reflexionar sobre su destreza y la de sus colegas.	6		

## Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

### EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DIGITALES

#### Estimado (a) profesor (a):

La presente ficha de evaluación es parte de un proyecto investigativo que tiene como objetivo la obtención de información con respecto a las competencias digitales de los docentes de la Unidad Educativa. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con franqueza. Se agradece por anticipado su valiosa colaboración.

#### DATOS PERSONALES:

##### 1.1 Sexo

Femenino       Masculino

##### 1.2 Grado Académico

Licenciado       Magister       Otros: \_\_\_\_\_ Instrucciones:

A continuación, se muestra un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de evaluación de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

1. Nivel deficiente.
2. Nivel regular.
3. Nivel bueno.
4. Nivel muy bueno.

Dimensión/Indicadores	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>Dimensión Fluidez Tecnológica</b>				
1. Comprende y tiene conocimiento sobre el manejo de las herramientas digitales en el Sistema educativo.				
2. Maneja los diferentes dispositivos tecnológicos y los adapta a las necesidades de gestión de información, interacción y participación				
3. Utiliza las posibilidades de los entornos virtuales de aprendizaje mostrando adaptabilidad, recursos para resolver problemáticas.				
4. Utiliza las posibilidades de comunicación sincrónica y asincrónica para la interacción entre iguales y con los alumnos.				
5. Utiliza sistemas de gestión de la información para clasificar y organizar datos.				
6. Maneja y usa herramientas de almacenamiento dentro de los entornos de la nube.				
<b>Dimensión Aprendizaje-Conocimiento</b>				
7. Aplica criterios para excluir y evaluar la información de la red según patrones de relevancia antes de impartirla a los alumnos.				
8. Aplica técnicas de obtención y actualización de información para el desarrollo de las demás competencias de acuerdo con el currículo de la U.E.				
9. Utiliza recursos digitales para la elaboración de material didáctico.				
10. Elabora actividades utilizando campos virtuales y las diferentes plataformas de trabajo colaborativo.				
11. Uso de las TIC de forma colaborativa.				
12. Habilidad para la creación de un entorno de aprendizaje colaborativo.				
<b>Dimensión Ciudadanía Digital</b>				
13. Comprende la importancia del desarrollo de la autonomía digital en una U.E.				
14. Aprende y experimenta de forma autodidacta de las herramientas digitales.				
15. Demuestra criterio al momento de compartir información mediante la red.				
16. Manejo de protección de los dispositivos tecnológicos y del cuidado en la protección de datos.				
17. Promueve la valoración de la propiedad intelectual.				



18. Demuestra respeto a los derechos de autoría del material compartido.				
<b>Total</b>				
	<b>Nivel obtenido:</b>			

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**Estimado (a) profesor (a):**

La presente ficha de evaluación es parte de un proyecto investigativo que tiene como objetivo la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de las metas de la Unidad Educativa. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con franqueza. Se agradece por anticipado su valiosa colaboración.

**DATOS PERSONALES:**

**1.3 Sexo**

Femenino       Masculino

**1.4 Grado Académico**

Licenciado       Magister       Otros: \_\_\_\_\_ **Instrucciones:**

A continuación, se muestra un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de evaluación de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida.

1. Nivel deficiente.
2. Nivel regular.
3. Nivel bueno.
4. Nivel muy bueno.

Dimensión/Indicadores	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b><i>Dimensión Planificación del Trabajo Pedagógico</i></b>				
1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				
2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes				
3. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.				
4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.				
5. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional)				
6. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.				
<b><i>Dimensión Gestión de los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje</i></b>				
7. Relaciona de forma afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.				
8. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.				
9. Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.				
10. Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
11. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.				
12. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.				
<b><i>Dimensión Responsabilidades Profesionales</i></b>				

13. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la U.E.				
14. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa				
15. Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.				
16. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.				
17. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.				
18. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.				
<b>Total</b>				
				<b>Nivel obtenido:</b>

**Matriz de base de datos**  
**Resultados de la Aplicación del Cuestionario**  
**Variable: Competencias digitales**  
**Muy bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1)**

Nº DE ÍTEMS Nº DE OBSERVADOS	FLUIDEZ TECNOLÓGICA							APRENDIZAJE-CONOCIMIENTO							CIUDADANÍA DIGITAL							TG	
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	TD	13	14	15	16	17	18	TD		
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	2	8	20
2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	2	8	20
3	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	7	22
4	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	2	7	21
5	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	3	8	23
6	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	2	7	21
7	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	2	7	22
8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	7	22
9	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	3	8	23
10	1	1	2	2	1	1	8	1	2	2	1	1	1	8	2	2	1	1	1	1	1	8	24
11	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	6	21
12	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	22
13	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	2	8	23
14	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	2	2	2	2	10	28
15	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	1	9	3	3	2	2	1	2	2	13	30
16	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	2	9	25
17	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	1	7	23
18	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	2	7	22

19	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	1	1	1	7	22
20	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	23
21	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	23
22	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	1	9	3	2	2	2	1	2	12	29
23	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	9	25
24	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	21
25	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	9	25
26	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	2	2	2	10	28
27	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	21
28	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	22
29	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	8	23
30	2	1	2	1	1	1	8	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	2	2	2	10	28
31	3	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	24
32	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	22
33	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
34	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	24
35	3	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	24
36	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
37	3	1	1	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	2	8	24
38	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
39	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	2	9	27
40	3	3	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	24
41	3	3	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	24
42	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	36
43	3	3	2	2	1	2	13	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	1	13	38
44	3	3	2	2	1	2	13	3	2	2	1	2	2	12	3	2	2	3	3	1	14	39
45	3	3	2	2	1	2	13	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14	39
46	2	3	3	2	2	2	14	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	29
47	2	3	3	2	2	3	15	3	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	1	2	7	35
48	3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	3	3	3	16	48
49	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	2	2	13	2	2	1	1	1	2	9	38
50	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	3	3	3	16	47
51	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	2	2	14	47

52	2	2	3	3	4	4	18	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	3	3	3	17	50
----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	----

### Ficha Técnica de la variable **Competencias digitales**

1. **NOMBRE:** Cuestionario para medir el nivel de competencias digitales de los docentes de una Unidad Educativa de Durán
2. **AUTOR:** García Vásquez Karina Alexandra
3. **FECHA:** 2020
4. **OBJETIVO:** Evaluar el nivel de competencias digitales de los docentes, en base a las dimensiones: Fluidez tecnológica, Aprendizaje-Conocimiento y Ciudadanía digital del personal académico de una Unidad Educativa de Durán, 2020.
5. **APLICACIÓN:** Personal académico de una Unidad Educativa de Durán, 2020.
6. **ADMINISTRACIÓN:** Individual
7. **DURACIÓN:** 5 sesiones, de 30 minutos
8. **TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
9. **Nº DE ÍTEMS** 18
10. **DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e Indicadores

**1º Fluidez tecnológica: 6 ítems**

Conocimiento y uso de dispositivos y herramientas tecnológicas: 1, 2 ítems  
Desarrollo eficaz en entornos digitales: 3, 4 ítems

Administración de la información: 5, 6 ítems

**2º Aprendizaje-Conocimiento: 6 ítems**

Criterios y destrezas en el manejo y búsqueda de información: 7, 8 ítems

Utilización de medios y entornos digitales: 9, 10 ítems

Trabajo de forma colaborativa: 11, 12 ítems

**3º Ciudadanía digital: 6 ítems**

Perfeccionamiento de la autonomía digital: 13, 14 ítems

Conocimiento de la identidad digital: 15, 16 ítems

Valoración de la propiedad intelectual: 17, 18 ítems

**Total de ítems: 18**

**11. EVALUACIÓN □ Puntuaciones**

▪ Evaluación por Dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa		
Niveles	Fluidez tecnológica	Aprendizaje-Conocimiento	Ciudadanía digital

	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>	<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>
Bajo	1	8	1	8	1	8
Moderado	9	16	9	16	9	16
Alto	17	24	17	24	17	24

▪ **Evaluación de la variable**

<b>Niveles</b>		<b>Nivel de competencias digitales</b>	
		<b>Puntaje mínimo</b>	<b>Puntaje máximo</b>
Bajo		1	24
Moderado		25	48
Alto		49	72
<b>NIVEL BAJO</b>	<b>NIVEL MODERADO</b>	<b>NIVEL ALTO</b>	

<p>El (la) docente que se encuentra en este nivel de competencias digitales manifiesta problemas en la utilización de los dispositivos electrónicos y herramientas tecnológicas, ya que no puede crear ambientes virtuales y tiene dificultades para crear contenido didáctico para la instrucción de sus clases. Su puntuación comprende entre 1 y 24 puntos.</p>	<p>El (la) docente que se encuentra en este nivel de la variable evidencian dificultades en la autonomía del manejo de las herramientas digitales ya que necesitan ayuda de terceros, para creación de contenido, para la comunicación con los alumnos mediante estas herramientas y para el uso de la nube o ambientes digitales. Su puntuación comprende ente 25 y 48 puntos.</p>	<p>El (la) docente que forma parte del nivel alto de competencias digitales no presenta ninguna dificultad en el manejo de estas, ya que manifiesta total autonomía en el uso de las herramientas y posee las destrezas necesarias para implementar de forma idónea la tecnología en las aulas. Su puntuación comprende entre 49 y 72 puntos.</p>
--	---	---

**12. VALIDACIÓN:**

El instrumento incluye la validez de contenido, tras ser evaluado por profesionales, habiendo considerado la estructura y coherencia en la formulación de los enunciados que representen de manera idónea el marco teórico considerado para medir la variable de competencias digitales.



**13. CONFIABILIDAD:** Por medio del análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0,927.

**MATRIZ DE BASE DE DATOS**

**Resultados de la Aplicación del Cuestionario**

**Variable: Desempeño laboral**

**Muy bueno (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1)**

Nº DE ÍTEMS Nº DE OBSERVADOS	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO							GESTIÓN PROCESOS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE							RESPONSABILIDADES PROFESIONALES							TG	
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	TD	13	14	15	16	17	18	TD		
1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	18
3	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	7	22
4	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	2	7	22
5	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	3	8	23
6	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	2	9	24
7	1	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	3	8	23
8	1	1	1	1	1	2	7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	7	22
9	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	6	21
10	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	22
11	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	2	8	23
12	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	1	1	10	27
13	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	1	7	23
14	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	2	9	25
15	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	1	7	23

16	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	7	22
17	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	2	9	25
18	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	6	21
19	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	22
20	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	2	8	23
21	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	1	9	3	2	2	2	1	2	2	12	29
22	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	1	7	23
23	1	1	2	1	1	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	2	2	7	22
24	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	2	9	25
25	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	2	2	10	27

26	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	21
27	2	2	1	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	22
28	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	21
29	1	1	1	1	2	2	8	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	8	24
30	2	1	2	1	1	1	8	1	1	2	2	2	1	9	3	1	2	1	1	2	10	27
31	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	6	22
32	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	24
33	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
34	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	24
35	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	22
36	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	24
37	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	21
38	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	1	1	7	24
39	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	1	2	2	8	2	1	1	1	2	2	9	27
40	3	3	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	24
41	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	12	35
42	3	3	2	2	1	2	13	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14	39
43	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	2	3	3	3	2	16	44
44	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	1	1	1	10	2	2	2	1	1	2	10	34
45	2	3	3	2	2	2	14	1	1	1	1	2	1	7	2	1	1	1	1	1	7	28
46	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	1	1	1	10	2	3	3	2	1	2	13	37
47	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	2	3	14	3	2	3	3	3	2	16	44
48	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	1	12	3	2	2	3	3	2	15	41
49	2	2	2	2	3	3	14	3	2	2	1	1	1	10	2	2	2	1	1	2	10	34
50	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	3	3	2	14	40
51	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	4	3	3	20	2	2	3	3	4	4	18	55
52	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	65

### Ficha Técnica de la variable **Desempeño Laboral**

- 14. NOMBRE:** Cuestionario para medir el nivel el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de Durán
- 15. AUTOR:** García Vásquez Karina Alexandra
- 16. FECHA:** 2020
- 17. OBJETIVO:** Evaluar el nivel del desempeño laboral de los docentes, en base a las dimensiones:  
Planificación del trabajo pedagógico, Gestión de os procesos de enseñanza-aprendizaje y Responsabilidades profesionales del personal académico de una Unidad Educativa de Durán, 2020.
- 18. APLICACIÓN:** Personal académico de una Unidad Educativa de Durán, 2020.
- 19. ADMINISTRACIÓN:** Individual
- 20. DURACIÓN:** 5 sesiones, de 30 minutos
- 21. TIPO DE ÍTEMS:** Enunciados
- 22. Nº DE ÍTEMS** 18
- 23. DISTRIBUCIÓN:** Dimensiones e Indicadores
- 1º Planificación del trabajo pedagógico: 6 ítems**  
Planificación y organización del proceso de aprendizaje: 1, 2 ítems

Conocimientos curriculares de visión compartida: 3, 4 ítems

Principios y aptitudes pedagógicas: 5, 6 ítems

**2º Gestión de los procesos enseñanza-aprendizaje: 6 ítems**

Entorno de aprendizaje y ambiente de aula: 7, 8 ítems

Dominio de la disciplina, comunicación clara y sencilla: 9, 10 ítems

Capacidades didácticas: 11, 12 ítems

**3º Responsabilidades profesionales: 6 ítems**

Cumplimiento de responsabilidades laborales: 13, 14 ítems

Relaciones laborales: 15, 16 ítems

Capacidad para reflexionar sobre su destreza y la de sus colegas: 17, 18 ítems

**Total de ítems: 18**

## 24. EVALUACIÓN □ Puntuaciones

- Evaluación por Dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Planificación del trabajo pedagógico		Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje.		Responsabilidades profesionales	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	8	1	8	1	8
Moderado	9	16	9	16	9	16
Alto	17	24	17	24	17	24

- Evaluación de la variable

Niveles	Nivel de competencias digitales	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	24
Moderado	25	48
Alto	49	72

NIVEL BAJO	NIVEL MODERADO	NIVEL ALTO
<p>El (la) docente que se encuentra en este nivel de desempeño laboral carece en gran parte de las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones, ya que manifiesta problemas en la creación de material o contenido didáctico, no identifica las necesidades del alumno y no cumple con sus responsabilidades. Su puntuación comprende entre 1 y 24 puntos.</p>	<p>El (la) docente que se encuentra en este nivel de del rendimiento laboral evidencian ciertas dificultades a la hora de programar las clases, identifican los problemas académicos de los alumnos, pero no logran solucionarlos y por ende no cumplen totalmente con las responsabilidades que conllevan su rol como maestros. Su puntuación comprende ente 25 y 48 puntos.</p>	<p>El (la) docente que forma parte del nivel alto de desempeño laboral no posee presenta ninguna dificultad para el correcto y total cumplimiento de su trabajo, ya que cuenta con las destrezas necesarias para poder crear contenido de calidad, cumple con las necesidades del alumno y por ende todas sus obligaciones. Su puntuación comprende entre 49 y 72 puntos.</p>

**25. VALIDACIÓN:** El instrumento ha sido validado por profesionales de acuerdo con los criterios de estructura y coherencia que debe contener la ficha.

**26. CONFIABILIDAD:** Por medio del análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0,944.





## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPETENCIAS DIGITALES

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	24,96	62,273	,455	,927
VAR00002	25,23	60,534	,536	,926
VAR00003	25,13	60,589	,567	,924
VAR00004	25,60	63,069	,655	,923
VAR00005	25,44	62,408	,518	,925
VAR00006	25,21	60,641	,615	,923
VAR00007	25,29	62,248	,504	,926
VAR00008	25,42	62,327	,624	,923
VAR00009	25,42	58,131	,839	,917
VAR00010	25,54	61,312	,652	,922
VAR00011	25,52	61,862	,708	,922
VAR00012	25,37	62,040	,612	,923
VAR00013	25,25	60,740	,518	,926
VAR00014	25,62	63,183	,728	,922
VAR00015	25,60	59,657	,909	,917
VAR00016	25,42	58,484	,839	,917
VAR00017	25,31	58,374	,782	,919
VAR00018	25,06	63,271	,391	,928

## ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	26,37	84,040	,579	,943
VAR00002	26,48	83,509	,583	,943
VAR00003	26,29	82,131	,727	,940
VAR00004	26,65	81,054	,855	,938
VAR00005	26,37	84,158	,546	,943
VAR00006	26,23	84,142	,586	,942
VAR00007	26,40	83,108	,621	,942
VAR00008	26,48	82,804	,725	,940
VAR00009	26,48	78,019	,863	,937
VAR00010	26,69	83,629	,646	,941
VAR00011	26,54	84,018	,652	,941
VAR00012	26,46	83,940	,574	,943
VAR00013				

VAR00014	26,23	82,063	,571	,943
VAR00015	26,71	83,072	,776	,940
VAR00016	26,58	80,092	,850	,937
VAR00017	26,58	79,621	,826	,938
VAR00018	26,50	79,275	,798	,938
VAR00018	26,29	84,876	,450	,945

**FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Evaluación de Competencias digitales

**OBJETIVO:**

Medir el nivel de las competencias digitales de los docentes de una Unidad Educativa de Durán,2020

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Unidad Educativa de Durán de la jornada matutina y vespertina

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ulloa Parravicini, César Eduardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Evaluación de Competencias digitales

**OBJETIVO:** Medir el nivel de las competencias digitales de los docentes de una Unidad Educativa de Durán,2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa de Durán de la jornada matutina y vespertina

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Evaluación de Competencias digitales

**OBJETIVO:** Medir el nivel de las competencias digitales de los docentes de una Unidad Educativa de Durán,2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa de Durán de la jornada matutina y vespertina

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** León Vélez Ruth María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Máster en Ciencias

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO**





		búsqueda de información	Aplica técnicas de obtención y actualización de información para el desarrollo de las demás competencias de acuerdo con el currículo de la U.E.																	
		Utilización de medios y entornos digitales	Utiliza recursos digitales para la elaboración de material didáctico.																	
			Elabora actividades utilizando campos virtuales y las diferentes plataformas de trabajo																	
		Trabajo de forma colaborativa	Uso de las TIC de forma colaborativa.																	
			Habilidad para la creación de un entorno de aprendizaje colaborativo																	
	<b>Ciudadanía digital</b>	Perfeccionamiento de la autonomía digital	Comprende la importancia del desarrollo de la autonomía digital en una U.E																	
			Aprende y experimenta de forma autodidacta de las herramientas digitales.																	
		Conocimiento de la identidad digital	Demuestra criterio al momento de compartir información mediante la red.																	
			Manejo de protección de los dispositivos tecnológicos y del cuidado en la protección de datos																	
		Valoración de la propiedad intelectual	Promueve la valoración de la propiedad intelectual.																	
			Demuestra respeto a los derechos de autoría del material compartido.																	

\_\_\_\_\_ FIRMA  
DEL EVALUADOR

**FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Evaluación del Desempeño laboral

**OBJETIVO:** Medir el nivel del desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de Durán,2020

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa de Durán de la jornada matutina y vespertina

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ulloa Parravicini, César Eduardo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**  
Doctor

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

**FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Evaluación del Desempeño laboral

**OBJETIVO:**

Medir el nivel del desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de Durán,2020

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Unidad Educativa de Durán de la jornada matutina y vespertina

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Evaluación del Desempeño laboral

**OBJETIVO:**

Medir el nivel del desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de Durán,2020

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la Unidad Educativa de Durán de la jornada matutina y vespertina

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

León Vélez Ruth María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Máster en Ciencias

**CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

**EXPERTICIA DEL EVALUADOR:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**



			Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la																	
	<b>de enseñanza y aprendizaje</b>		responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.																	
		Dominio de la disciplina, comunicación clara y sencilla	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.																	
			Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.																	
		Capacidades didácticas	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.																	
	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.																			
	<b>Responsabilidades profesionales</b>	Cumplimiento de responsabilidades laborales.	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la U.E.																	
			Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa																	
		Relaciones laborales.	Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.																	
Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.																				
Capacidad para reflexionar sobre su destreza y la de sus colegas	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo																			
	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.																			

---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: ...Mgtr. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel....

Título: Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Ficha de Evaluación de la Competencia Digital

Para evaluar el instrumento (Ficha de Evaluación) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A	D A	E D	T D
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

### JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Comprende y tiene conocimiento sobre el manejo de las herramientas digitales en el Sistema educativo.

TA (x)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Maneja los diferentes dispositivos tecnológicos y los adapta a las necesidades de gestión de información, interacción y participación.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Utiliza las posibilidades de los entornos virtuales de aprendizaje mostrando adaptabilidad, recursos para resolver problemáticas.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Utiliza las posibilidades de comunicación sincrónica y asincrónica para la interacción entre iguales y con los alumnos.

TA ( )      DA ( x)      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: verificar a que se refiere entre iguales

5. Utiliza sistemas de gestión de la información para clasificar y organizar datos.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Maneja y usa herramientas de almacenamiento dentro de los entornos de la nube.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Aplica criterios para excluir y evaluar la información de la red según patrones de relevancia antes de impartirla a los alumnos.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:



Sugerencias:

8. Aplica técnicas de obtención y actualización de información para el desarrollo de las demás competencias de acuerdo con el currículo de la U.E

TA ( ) DA ( x ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: ser más específica, en el caso de las demás competencias

9. Utiliza recursos digitales para la elaboración de material didáctico.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Elabora actividades utilizando campos virtuales y las diferentes plataformas de trabajo colaborativo.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. Uso de las TIC de forma colaborativa.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. Habilidad para la creación de un entorno de aprendizaje colaborativo. TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

13. Comprende la importancia del desarrollo de la autonomía digital en una U.E

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Aprende y experimenta de forma autodidacta de las herramientas digitales. TA ( x )

DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

15. Demuestra criterio al momento de compartir información mediante la red.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Manejo de protección de los dispositivos tecnológicos y del cuidado en la protección de datos.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. Promueve la valoración de la propiedad intelectual.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Demuestra respeto a los derechos de autoría del material compartido.

TA ( x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	x			
2	x			
3	x			
4		x		
5	x			
6	x			
7	x			
8		x		
9	x			
10	x			
11	x			
12	x			
13	x			
14	x			
15	x			
16	x			
17	x			
18	x			
<b>TOTAL</b>	16	2		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:** Mgr. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**Firmas:**  .....

Fecha de revisión.....21/10/2020

**TÍTULO: COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE DURÁN, 2020**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			



Durán, octubre del 2020.

Mgtr.: ...Casusol Moreno Fernando Elías Manuel.....

DNI: .....41239333.....

Teléfono: 902658943

E-mail: fcasusol@ucv.edu.pe

# VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

## DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Mgtr. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel....

Título: Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Ficha de Evaluación del Desempeño Docente

Para evaluar el instrumento (Ficha de Evaluación) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A	D A	E D	T D
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

## JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.

TA ( ) DA (x)      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

5. Utiliza sistemas de gestión de la información para clasificar y organizar datos.

TA ( ) DA (x )      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Relaciona de forma afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.

TA (x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:



8. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

9. Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje

TA ( ) DA ( x )      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la U.E

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	x			
2	x			
3	x			
4		x		
5		x		
6	x			
7	x			
8	x			
9	x			
10		x		
11	x			
12	x			
13	x			
14	x			
15	x			
16	x			
17	x			
18	x			
<b>TOTAL</b>	15	3		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:** Mgr. Casusol Moreno Fernando Elías Manuel

**Firmas:**.....  


Fecha de revisión: 21/10/2020

## FICHA DE EVALUACIÓN

### INSTRUMENTO

**TÍTULO: COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE DURÁN. 2020**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				



Durán, octubre del 2020.

Mgtr.: ...Casusol Moreno Fernando Elías Manuel.....

DNI: .....41239333.....

Teléfono: 902658943

E-mail: fcasusol@ucv.edu.pe

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: ...Mgtr. León Vélez Ruth María

Título: Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

#### **Ficha Técnica:**

Nombre del Instrumento: Ficha de Evaluación de la Competencia Digital

Para evaluar el instrumento (Ficha de Evaluación) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A	D A	E D	T D
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

### JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Comprende y tiene conocimiento sobre el manejo de las herramientas digitales en el Sistema educativo.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

2. Maneja los diferentes dispositivos tecnológicos y los adapta a las necesidades de gestión de información, interacción y participación.

TA (x) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

3. Utiliza las posibilidades de los entornos virtuales de aprendizaje mostrando adaptabilidad, recursos para resolver problemáticas.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

4. Utiliza las posibilidades de comunicación sincrónica y asincrónica para la interacción entre iguales y con los alumnos.

TA ( ) DA ( x )      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias: verificar a que se refiere entre iguales

5. Utiliza sistemas de gestión de la información para clasificar y organizar datos.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

6. Maneja y usa herramientas de almacenamiento dentro de los entornos de la nube.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

7. Aplica criterios para excluir y evaluar la información de la red según patrones de relevancia antes de impartirla a los alumnos.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

8. Aplica técnicas de obtención y actualización de información para el desarrollo de las demás competencias de acuerdo con el currículo de la U.E

TA ( ) DA ( x ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:



Sugerencias: ser más específica, en el caso de las demás competencias

9. Utiliza recursos digitales para la elaboración de material didáctico.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

10. Elabora actividades utilizando campos virtuales y las diferentes plataformas de trabajo colaborativo.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

11. Uso de las TIC de forma colaborativa.

TA (x)      DA ( )      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

12. Habilidad para la creación de un entorno de aprendizaje colaborativo.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

13. Comprende la importancia del desarrollo de la autonomía digital en una U.E

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Aprende y experimenta de forma autodidacta de las herramientas digitales.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

15. Demuestra criterio al momento de compartir información mediante la red.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

16. Manejo de protección de los dispositivos tecnológicos y del cuidado en la protección de datos.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

17. Promueve la valoración de la propiedad intelectual.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

18. Demuestra respeto a los derechos de autoría del material compartido.

TA (x)      DA ( )      ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5	X			
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>2</b>		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:**

Mgtr. Vélez León María Ruth

Firma:  .....

Fecha: 22/10/2020

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO**
**TÍTULO: COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE DURÁN, 2020**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			



Durán, 22 de octubre del 2020.

Mgtr.: ... León Vélez Ruth María

DNI: 0915922256

Teléfono: 0991508125

E-mail: ruchy34@hotmail.com

# VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

## DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Mgtr. León Vélez Ruth María

Título: Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020

Estimado juez a continuación, le presento a usted el instrumento a través de una:

### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: Ficha de Evaluación del Desempeño Docente

Para evaluar el instrumento (Ficha de Evaluación) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
T A	D A	E D	T D
( )	( )	( )	( )

Debiendo marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo. En caso de considerar un **desacuerdo** por favor coloque sus objeciones y sugerencias para cada caso.

## JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL

1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.

TA (x)    DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.

TA (x)    DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

3. Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.

TA ( ) DA ( x )      ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

5. Utiliza sistemas de gestión de la información para clasificar y organizar datos.

TA ( ) DA ( x )      ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

6. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

7. Relaciona de forma afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

8. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

9. Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad

TA ( x )      DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:



10. Utiliza un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje

TA ( ) DA (x ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

11. Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.

TA (x ) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

12. Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.

TA (x ) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

13. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la U.E

TA (x ) DA ( ) ED ( ) TD ( )

Objeciones:

Sugerencias:

14. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa

TA (x ) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

15. Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.

TA (x ) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

16. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.

TA (x ) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

17. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.

TA (x)      DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

18. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.

TA(x) DA ( ) ED ( ) TD ( ) Objeciones:

Sugerencias:

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5		X		
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11		X		
12		X		
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
<b>TOTAL</b>	14	4		

Juez/ experto:

**Nombres y Apellidos:** Mgtr. Vélez León María Ruth

**Firmas:**  .....

Fecha de  
revisión...22/10/2020.....

## FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO

**TÍTULO: COMPETENCIA DIGITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE DURÁN. 2020**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				



Durán, octubre del 2020.

Mgr.: ...León Vélez Ruth María

DNI: .....0915922256

Teléfono: 0991508125

E-mail: ruchy34@hotmail.com

**Anexo 1:**

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR**

Yo, Lcda. García Vásquez, Karina Alexandra; estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, con sede en Piura- Perú, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020, son:

1. De mi autoría.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente
4. Los resultados presentados en la Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Piura, 21 de Diciembre del 2020

  
**Lcda. García Vásquez Karina Alexandra**  
**C.I. N° 0917026825**