



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores  
de una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Gil Gavidia, Edwin Fernando (ORCID: 0000-0002-1052-9181)

Iparraguirre Iparraguirre, Natali Susana (ORCID: 0000-0002-1277-9571)

**ASESOR:**

Mg. Nauca Torres, Enrique Santos (ORCID: 0000-0002-5052-1723)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis padres, por concebirme y darme la vida, por estar a mi lado siempre para poder superar cualquier dificultad, por su apoyo para lograr este objetivo. A mis hermanos, por darme su apoyo moral ante cualquier dificultad, los estimo mucho. A mis hijos, por ser fuente de mi inspiración profesional, para lograr como el cumplir todos mis objetivos puestos en mente.

Gil Gavidia, Edwin Fernando

A mis padres, por el apoyo que me han brindado en todos estos años de mi formación profesional, por su confianza, y por ser el soporte emocional que necesitaba. A mi esposo y a mis hijos que con su apoyo incondicional y sus consejos valiosos que me brindaban, hicieron que cada problema lo pueda superar de la mejor manera. A mis docentes que por sus enseñanzas claves me ayudaron a adoptar conocimientos y competencias necesarios para ejercer mi carrera profesional.

Iparraguirre Iparraguirre, Natali Susana

## **Agradecimiento**

A Dios, por darnos la oportunidad culminar nuestra carrera satisfactoriamente, por darnos salud y bienestar para seguir viviendo a pesar de la pandemia COVID – 19 y otras dificultades y por estar con nosotros en cada paso que damos. Agradecemos de igual manera a la Universidad César Vallejo, por ser nuestra alma mater y por acogernos a lo largo de nuestro pregrado. A nuestros docentes por compartirnos sus conocimientos y brindarnos las estrategias adecuadas para poder ejercer esta importante profesión.

A nuestro asesor, por confiar en nosotros e impulsarnos a seguir mejorando día a día, y permitirnos poder dar el 100% para aportar a la sociedad con esta investigación. A nuestros amigos por ser para nosotros como un apoyo moral, académico y espiritual, asimismo por confiar desde el primer momento en que lo realizaremos con éxito. Además, por motivarnos a seguir adelante a pesar de las adversidades para la realización de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Correlación entre las variables competencia digital y desempeño laboral.....	20
<b>Tabla 2.</b>	Correlación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral. ....	20
<b>Tabla 3.</b>	Correlación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño docente. ....	21
<b>Tabla 4.</b>	Correlación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral. ....	22
<b>Tabla 5.</b>	Correlación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral. ....	23
<b>Tabla 6.</b>	Nivel descriptivo de la variable competencia digital.....	23
<b>Tabla 7.</b>	Nivel descriptivo de desempeño laboral. ....	24

## Resumen

Este trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte trasversal y correlacional, teniendo como objetivo principal: determinar la relación que existe entre competencias digitales y desempeño laboral del personal administrativo de una Institución educativa de Trujillo, 2022. Como muestra se tuvo a 162 colaboradores a quien se les aplico dos cuestionarios (de competencias digital y desempeño docente).

En base a los resultados obtenidos se evidencio que el primer objetivo específico arrojó que: existe relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital tecnológica con un valor para (preparación para el aprendizaje  $r_s=,565^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,436^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,468^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,394^{**}$  ( $p<,05$ )); de igual manera con los demás objetivos específicos se reportó una relación directa y estadísticamente significativa entre todas. Dentro de los niveles se arrojó un resultado para competencias digitales del 3,1% y para desempeño laboral arrojó un nivel de 76,4% lo cual demuestra que tiene un nivel avanzado. Finalmente, se evidencio que existe una relación entre ambas variables entre las dimensiones. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

**Palabras clave:** Competencias digitales, desempeño, ámbito laboral, colaboradores.

## Abstract

This research work had a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional and correlational design, with the main objective: to determine the relationship between digital skills and job performance of the administrative staff of an educational institution in Trujillo, 2022. As a sample There were 162 collaborators who were given two questionnaires (on digital skills and teaching performance).

Based on the results obtained, it was evidenced that the first specific objective showed that: there is a direct and statistically significant relationship between the technological digital competence dimension with a value for (readiness for learning  $r_s=.565^{**}$  ( $p<.05$ ), with teaching for learning  $r_s=.436^{**}$  ( $p<.05$ ), with school participation in the community  $r_s=.468^{**}$  ( $p<.05$ ) and with professional development  $r_s=.394^{**}$  ( $p<.05$ )); Similarly, with the other specific objectives, a direct and statistically significant relationship was reported between all of them. Within the levels, a result was shown for digital skills of 3.1% and for job performance, it showed a level of 76.4%, which shows that it has an advanced level. Finally, it was evidenced that there is a relationship between both variables between the dimensions. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

**Keywords:** Digital skills, performance, work environment, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

A inicios del año 2019 una crisis sanitaria paralizó a todo el mundo, inmovilizando toda clase de actividades, afectando a diversos ámbitos laborales en especial a las instituciones educativas y por ende a todos sus colaboradores, dando pie a un cierre global de toda actividad presencial en empresas e instituciones. Esta situación, resalta la poca capacidad de preparación que los docentes conocen en base a las competencias digitales, pues debido a esta crisis sanitaria la modalidad de trabajo cambió radicalmente pasando de lo presencial a realizar sus actividades a distancia siendo la única solución encontrada ante el cierre de todas las instituciones educativas a nivel mundial.

Asimismo, todos estos cambios drásticos hicieron que sus competencias no sean las adecuadas para aplicar estrategias novedosas de aprendizaje en relación a las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los salones. Cabe resaltar, que es evidente que la globalización tecnológica ha cambiado las formas de vida de todas las personas, convirtiendo a países del primer mundo (Europa, Asia y América) como lugares que van de la mano con la tecnología progresivamente y constantemente se modernizan en la ciencia y la educación vanguardista. Ante esta situación los profesionales como profesores, personal administrativo y todos los trabajadores se ven en la obligación de capacitarse y adquirir formas nuevas de aprendizaje y enseñanza adquiriendo competencias digitales para la enseñanza relacionada a esta nueva era. (Gonzales, 2017)

A nivel internacional, la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), hace mención que las TIC, se han centrado en los conocimientos instrumentales, desarrollo y recursos metodológicos en las aulas, mejorando las competencias y conocimientos de los profesores en el uso adecuado de procedimientos pedagógicos. Manifestando que es una necesidad primordial aprovechar al máximo el poder de las competencias digitales para mejorar los sistemas educativos y la calidad del aprendizaje (Unesco, 2020).

Por otro lado, la Organisation for Economic Co-operation and Development (Oecd), refiere que las capacidades y habilidades de los docentes son el pilar para que los alumnos hagan un uso adecuado de las competencias digitales,

siendo ellos los que otorgan las habilidades para solucionar dificultades tecnológicas que ayudan a incrementar sus competencias y estrategias de los mismos ante los conflictos virtuales e informáticas que se les presente (Oecd, 2019).

A *nivel nacional*, es importante resaltar que en varios países no fueron ajenos a esta realidad problemática, es por ello que mucho de los profesores fueron capacitados en el uso y manejo de las tecnologías digitales y comunicación (TIC) siendo los niveles alcanzados de un 76% en Colombia, 63% en Brasil, 78% en Chile, 54% en Argentina y 76% en la ciudad de México. Estimando que aun necesitan el acompañamiento y asesoramiento en base al manejo de las mismas siendo una de las más requeridas en todos los países, a su vez varios países de los ya expuestos manifiestan tener un nivel del 44% en el manejo y uso inadecuado de las tecnologías digitales en los centros educativos, lo que resalta la importancia de mantener buenas políticas educativas que este modernizadas al tiempo y sobre todo un buen soporte pedagógico según (OCDE 2016).

Asimismo, en el Perú a inicios de abril del 2020 en relación a esta problemática surgieron nuevas estrategias emitidas por el gobierno “Aprendo en casa”, debido a la crisis sanitaria siendo el objetivo de dar prioridad a todas las instituciones educativas en cualquier contexto cultural y social, llegando a ser transmitida por emisoras y programas televisivos. No obstante, esta problemática sobre el manejo de las tecnologías digitales hace ser la ineficiencia de los profesores y el poco conocimiento sobre las mismas, teniendo un desempeño laboral poco favorable en esta nueva modalidad de aprendizaje. Por último, es importante mencionar que el buen manejo de las herramientas empleadas y competencias digitales propicias en las instituciones educativas son necesarias para esta nueva modalidad de enseñanza (Cabrera et al., 2020).

A su vez, Gutiérrez (2019) en su estudio realizado en Lima distrito de Miraflores sobre las actividades pedagógicas y las habilidades TIC, donde se manifestó que más del 90 % de docentes deben utilizar diversos medios informáticos en sus actividades académicas. También, la falta de conocimiento y avance en la modernidad y la tecnología es porque mucho de los recursos materiales como computadores, equipos, longevos son insuficientes por la

misma razón que muchas de las instituciones no cuentan con recursos económicos, siendo las clases monótonas lo cual desmotiva a los estudiantes en querer innovar y aprender algo nuevo ya que todo sigue una misma rutina.

Por otro lado, la región de Puno no es ajeno a la realidad educativa actual, el 59% de los profesores muestran un bajo desempeño laboral, debido a una inadecuada gestión institucional en los centros educativos (desarrollo de sus actividades, planificación y evaluaciones de aprendizajes) a su vez el manejo y uso de las tecnologías digitales, el liderazgo y control realizado por el área directiva. Cabe resaltar que pese al porcentaje expuesto muchos de los trabajadores se siguen capacitando y esforzando pese a las limitaciones de aprendizaje propias de las instituciones (Meza et al. 2021).

A nivel local, se realizó la investigación en una institución educativa en la ciudad de Trujillo, 2020 donde se pudo analizar que gran parte de sus trabajadores manifiestan deficiencias en relación a la práctica digital, incluidas las dificultades en actividades remotas al momento de enseñar a los estudiantes, pues muchos de los docentes no logran guiar adecuadamente a sus alumnos en el proceso de aprendizaje adecuadamente. Cabe resaltar que el personal administrativo también manifiesta falencias al ser uso de estas herramientas de forma remota pues no se encuentran aún familiarizados con los cambios propuestos por el gobierno en esta nueva modalidad de aprendizaje.

En relación a la problemática mencionada se estableció la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral de una institución de la ciudad de Trujillo, 2021? el cual a su vez se derivan los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de competencias digitales de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, Trujillo, 2021?; ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, Trujillo, 2021?, ¿De qué manera se relaciona la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, Trujillo, 2021?, ¿cuál es la relación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución

Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021?, finalmente ¿Cuál es la relación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021?

Ante lo expuesto en base a esta realidad problemática, se justificó este estudio por su conveniencia debido que permitió que la institución educativa conozca el grado de conocimiento sobre la tecnología y como esta implica al buen desempeño laboral, permitiendo ser una guía para implementar programas de mejora en las TIC. Asimismo, desde la perspectiva práctica, esta investigación sirvió para brindar una propuesta de mejora para fortalecer las competencias digitales y reducir el bajo desempeño laboral, los cuales son retos actuales que se tienen en el mercado laboral, por tal motivo, se tomó enseñanzas sobre competencias digitales que logren disminuir el bajo desempeño laboral, obteniendo resultados favorables para las instituciones. A su vez, en su valor social el cual sirvió a escenificar la problemática sobre los bajos niveles de desempeño laboral en relación a las competencias digitales, tomando medidas de solución adecuadas para la institución donde se ha hecho esta investigación. Finalmente, en su metodología ya que se empleó, el uso de instrumentos ya válidos y confiables nos ayudó a medir las variables de forma eficiente, a su vez este estudio ayudara de guía a futuras.

Para dar respuesta a las interrogantes anteriores se formuló el siguiente objetivo general : establecer la relación existente entre las competencias digitales y el desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021; del cual se derivan a su vez los siguientes objetivos específicos: a) establecer la relación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021; b) determinar la relación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución

Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021; c) establecer la relación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021; d) finalmente determinar la relación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021; e) identificar el nivel de competencias digitales de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021; f) identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021.

Asimismo, Las hipótesis de investigación que se formuló **(Hi)** fue la siguiente: hay relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral de una institución educativa durante el trabajo remoto, Trujillo, 2021. Por otro lado, la hipótesis nula **(H0)** se estableció la siguiente: No hay relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral de una institución educativas durante el trabajo remoto, Trujillo, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se ilustraron algunos antecedentes internacionales, nacionales y locales que sirvieron como sustento científico para la presente investigación, tales como el de:

En estudios internacionales que investigan estas variables diversos autores, como Martínez y Garcés (2020), realizaron una investigación en relación a las competencias digitales durante el trabajo remoto, siendo su metodología de carácter descriptivo simple, de predominancia cuantitativa, básica no experimental. Los resultados obtenidos demostraron que el 79% clasifican información digital sin dificultades, el otro 50% no tienen dificultades en mandar información por redes sociales, el 40% es capaz de manejar bien diversos aplicativos que permiten comunicarse mediante gráficos e imágenes, por último, el 42% tiene la capacidad de utilizar bien la tecnología utilizando distintas herramientas de comunicación. Esto concluyo que los trabajadores logran entender el manejo de la tecnología en un nivel moderado.

Por otro lado, en una investigación realizada por Pérez et al. (2020), teniendo como objetivo principal determinar la existencia de las TIC y la conectividad en base al crecimiento de sus habilidades tecnológicas en la institución educativa de España y costa rica. Siendo su metodología de enfoque cuantitativo y correlación, con una muestra de 126 participantes del área administrativa. Se realizó una encuesta de 62 preguntas tipo Likert. Los resultados arrojaron una correlación significativa entre ambas variables. Concluyendo una participación moderada en la utilización en base a los proyectos que demandan las TIC.

No obstante, en otra investigación Cantú (1018) siendo cuantitativo, no experimental y transaccional, la encuesta que se utilizo fue de tipo Likert con una muestra de 88 docentes de la localidad de sonora, México. Los resultados arrojaron que el nivel positivo depende mucho de las habilidades digitales, oportunidades y capacitaciones constantes de los docentes. Concluyendo que para esta problemática los docentes, personal administrativo depende mucho del

apoyo constante y guía de expertos que ayuden a una adecuada planificación pedagógica.

También se encontró en la investigación de Pozos et al. (2018), en la cual se estudió las TIC en relación a su pertenecía y precisión formativa en personal administrativo de educación superior de la ciudad de México. Siendo su metodología cuantitativa - descriptiva, no experimental, con una muestra de 247 participantes de 20 universidades para la cual se buscó medir el nivel de dominio sobre las TIC. Teniendo como resultado que las habilidades y competencias digitales están en parámetros medios y bajos. Llegando a la conclusión que dichas competencias se encuentran ligadas a las actividades del personal administrativo como: (la planificación, desarrollo de aprendizajes y las evaluaciones), haciendo uso de la tecnología digital mediante plataformas virtuales.

Respecto a las investigaciones nacionales sobre competencias digitales y desempeño laboral, Gálvez et al. (2018), Quienes evaluaron el desempeño laboral a través del marco normativo del MINEDU, de enfoque mixto cuantitativo, no experimental descriptivo, con una muestra de 4 lugares públicos del distrito de Lima, siendo los evaluados seis directivos y 94 colaboradores. Arrojando como resultado bajo desempeño laboral con un nivel del 86%. Dando por concluido de manera clara que las interrupciones continuas, los cambios, la falta de prelación y la escasa capacitación limitan el proceso de aprendizaje en relación a los procesos evaluativos.

Por otro lado, en su trabajo de investigación Guizado et al. (2019), Teniendo como objetivo principal, si hay una relación entre competencias digitales y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel 02 de, Lima. La metodología fue cuantitativa-correlacional, no experimental, la muestra estuvo conformada por 100 participantes, en la cual se utilizó dos cuestionarios con escala de tipo Likert. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa de (Chi cuadrado  $X^2_c = 18.499$ ,  $p = 0,00$ ) en la cual se aceptó la hipótesis de que existe una correlación entre ambas variables. Por último se concluyó que a mejor nivel de, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Respecto a la investigación que realizó Quevedo (2019), su objetivo fue establecer la relación entre labores pedagógicas y las habilidades tecnológicas de 4 colegios de Ate, Lima. Con un diseño no experimental, correlacional, la muestra estuvo conformada por 105 profesores, se aplicó dos cuestionarios. Los resultados arrojaron que ambas variables no tienen una relación significativa ( $r=0.365$ ). Concluyendo que existen otros factores que se vinculan con las labores pedagógicas.

Flores (2019) realizó un trabajo de investigación, siendo su objetivo principal determinar si existe una relación entre competencias digitales y desempeño laboral en el personal administrativo de la institución educativa de la ciudad de Lima. Su metodología fue correlacional-transeccional, no experimental, la muestra estuvo conformada por 96 participantes donde se utilizó dos cuestionarios con una escala de Likert. Los resultados arrojaron que no existe una correlación entre ambas variables pues los valores obtenidos fueron ( $r=0.491$  con una significancia de  $p=0,000$ ) según el estadístico rho de Spearman. Concluyendo que el uso adecuado de las competencias digitales por parte de los colaboradores afecta a las instituciones pues estas no cuentan con la tecnología adecuada para ello.

Asimismo, Zeta et al. (2020), realizó una investigación, teniendo como objetivo principal conocer cuál es el nivel de competencias digitales que existe en los trabajadores de universidades públicas de la ciudad de Lima, con un estudio cuantitativo, no experimental de diseño descriptivo, siendo la muestra de 28 participantes y 261 alumnos, se aplicó una encuesta para ambas variables. Los resultados arrojaron que el 78% de los trabajadores posee un nivel de competencias digitales básicas resaltando en su totalidad la creación de contenidos. Concluyendo Se concluyó que los colaboradores son más allegados a la creatividad de diseños en base a la tecnología.

Por otro lado, en su trabajo de investigación Rojas (2020), tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre desempeño laboral y competencias digitales en los docentes de la institución educativa de los olivos, Lima. La metodología empleada fue descriptiva, con un estudio no experimental,

la muestra fue de 93 participantes. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables con un valor de (.573 con un  $p= 0,001$ ) y con un nivel de 66% en base al conocimiento básico sobre competencias digitales en los docentes. Llegando a la conclusión que el desempeño laboral depende mucho del cómo se maneje y se oriente a seguir mejorando en el conocimiento de las TIC.

Por último, Bermúdez (2020), refiere en su estudio realizado sobre el uso de las TIC y su influencia con desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa de Piura, con una metodología descriptiva-cuantitativa, no experimental, la muestra estuvo conformada por 35 participantes. Los resultados evidenciaron una correlación alta positiva (.841) con un valor  $p$  igual a ( $003 < 0.005$ ). Concluyendo que a mayor conocimiento y manejo de las TIC, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado, a nivel regional, Chávez (2019), siendo su objetivo principal, implementar un programa para mejorar las habilidades digitales de 22 educadores, en la institución educativa, Cajamarca, su estudio fue pre experimental, de diseño cuantitativo, la evaluación fue pre y pos prueba, de corte longitudinal, a través de una ficha de observación propuesta por el investigador. Los resultados obtenidos demostraron que el 91% de los docentes en base a las capacidades y habilidades, se encuentra con un nivel moderado de predominancia. Concluyendo que dicho programa fue exitoso pues ayudo a mejorar las TIC en distintos contextos y sobre todo en el desempeño de los profesores en el aprendizaje tecnológico.

Después de exponer todo en base a los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, se expone la literatura teoría sobre las dos variables de investigación. Respecto las competencias digitales son aquellas que su uso es idóneo, creativo, siendo clave para las nuevas tecnologías en relación con los medios educativos. Asimismo, las instituciones educativas requieren del uso de las TIC pues es indispensable en el aprendizaje de los educadores, siendo efectivas en su trabajo en las aulas (CNE, 2017).

Respecto a la variable, desempeño laboral es definida como el motor de una personal en la eficacia y afecciones relacionadas a las actividades que

demanda una organización, reflejando el compromiso de los mismos. Cabe resaltar que la teoría propuesta por Hacker. W (1994), habla sobre la psicología cognitiva conductual, en la que evidencia que el desempeño laboral está ligada a las acciones estratégicas para lograr cumplir con lo establecido manifiesta que el desempeño laboral se rige mediante conductas de acción por parte de la organización. Por ello los trabajadores manifiestan sus respuestas automáticamente en base a su desempeño laboral (Palmar, 2014)

Ante lo expuesto se considera en esta investigación teorías importantes sobre las competencias digitales y desempeño laboral las cuales darán un mayor refuerzo a esta investigación.

Dentro de las teorías de competencias digitales de Siemens (2005) siendo su teoría nueva en el aprendizaje, manifiesta que el aprendizaje se da mediante la interacción y la involucración de diversos individuos, pues la era digital analiza (la eficiencia constructivista, cognitivismo y el conductismo) siempre y cuando se utilice las herramientas tecnológicas adecuadas y no solo sea una actividad individual.

Asimismo, las competencias digitales son conocidas desde décadas y ahí evolucionado desde el año 1979 y las personas lo han ido conociendo como: (nativos digitales, comercios, Internet en su web 2.0 y 3.0, software y hardware, etc.) esto se ve reflejado en la búsqueda de conocer sobre las misma por los educadores quienes desean demostrar su conocimiento en las TIC y las nuevas tecnologías para relacionarse con los demás tal como lo refiere (Gonzales et al. 2018).

Por otro lado, la Unesco (2018) indica que las competencias digitales es un todo en el conocimiento de manejo de los dispositivos digitales, creación de contenidos digitales, intercambiar información mediante las redes sociales resolviendo las dificultades en la escasa creatividad y eficacia en los trabajos monótonos. Por ello se, las TIC son adquiridas por parte de los seres humanos mediante su formación tecnológica pues este le permitirá interactuar y compartir información en un mundo globalizado digitalmente.

A su vez, la Comisión Europea (2018) la definen como algo seguro y critico al momento de su uso, pues la tecnología digital está ligada al (conocimiento,

habilidades, destrezas, capacidades y actitud) todo esto es primordial en una evolución constante en base a la tecnología. Por ello los conocimientos, habilidades y capacidades de las personas se van desarrollando a medida que evoluciona la tecnología en el tiempo.

Por ello, las competencias digitales deben ser tomadas en cuenta en base a los saberes tecnológicos del estudio, relacionados a las capacidades y destrezas que adquiere una persona en su etapa de formación y su evolución en el transcurso del tiempo. Asimismo, es importante la integración en el manejo de la tecnología, siendo idóneas para la utilización en las aulas acordes al sistema educativo (Barboza, 2020).

Finalmente, las competencias digitales del personal de una institución, se van desarrollando en base al avance digital, siendo un desafío para los educadores aplicarlos eficientemente, teniendo como desafío que se entiendan los beneficios de las TIC en las aulas. Asimismo, se exponen las siguientes dimensiones de las competencias digitales (Barros, 2018). Competencia digital institucional; en esta dimensión se manifiesta las habilidades y destrezas en la creación de las TIC, elaborando y creando información siempre respetando la ética y limitaciones de su uso. Competencia digital de gestión; destacada por la habilidad de hacer uso de las competencias digitales en las actividades administrativas de las instituciones en base a todo su procedimiento académico. Competencia digital tecnológica; nuevas formas para utilizar adecuadamente la tecnología, la cual debe ser entendida adecuadamente por parte de los docentes, aplicando sus habilidades y destrezas en el manejo de los programas tecnológico como el software y hardware y finalmente las Competencia digital de comunicación; entendida en la adecuada transmisión de información por los medios digitales. Esta dimensión es primordial pues se hace uso de la comunicación grupal o personal traspasando frontera a través de una pantalla en tiempo real.

Por otro lado, dentro de la teoría de la segunda variable, el desempeño laboral se entiende como las practicas observables, que se expone cuando los colaboradores revelan sus competencias adecuadas o inadecuadas para lograr su objetivos y metas trazadas a corto o mediano plazo, es decir desarrollando

sus competencias y aprendizaje analítico referente a su capacidad para tomar decisiones ante diversos contextos que se encuentre. A su vez, el desempeño del educador no solo es enseñar pues debe estar en constante innovación para ofrecer estrategias nuevas y prácticas en las aulas (Minedu, 2016).

Por otro lado, se evidencia que las cualidades de los educadores deben estar enfocados en la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad y la creatividad pues los tiempos actuales necesitan respuestas innovadoras y nuevas en relación a la educación y sobre todo aquellos que están de lleno en la educación (Chiavenato, 2017),

A su vez, en las actividades de los colaboradores se debe ver reflejada las competencias y desempeño laboral de las mismas. Asimismo, se consideraron las siguientes dimensiones, donde se menciona los componentes del desempeño que van ligados al aprendizaje del personal administrativo (MINEDU, 2014). Preparación para el aprendizaje; esta dimensión se basa en la planificación y organización de las actividades pedagógicas que embarcan todo tipo de información, orientado hacia los valores y las culturas externas que ya se conoce. Esto ayudara a conocer el nivel del uso adecuado de los materiales educativos y planificación de los educadores. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos; esta dimensión expone la importancia de la inclusión e integridad del educador, ejerciendo una labor de orientador, facilitador pedagógico y habilitador en base al aprendizaje, no obstante, esta se basa en los procesos educativos y los manejos cognoscitivos y motivacionales, poniendo eficacia al aprendizaje e interés de los alumnos en el uso adecuado de las TIC. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; basada en la colaboración y compromiso de todo el personal que engloba la comunidad educativa, es decir se debe llevar una gestión eficaz dando prioridad al desarrollo de informes que emite la institución. Aquí se evidencia el manejo de un buen clima laboral mostrando respeto por todo el personal administrativo, padres de familia y alumnado inculcando siempre los valores éticos dentro y fuera de la institución. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; resalta el conocimiento y competencias profesionales de los educadores. A su vez puntúa la autoevaluación, la crítica constructiva en base al desempeño laboral y el rol

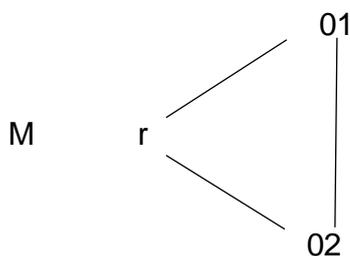
del docente. Asimismo, se evidencia el compromiso, procedimiento, desarrollo y el manejo adecuado de las políticas institucionales. Es importante mencionar que los trabajadores deben estar constantemente actualizados en los avances tecnológicos, pues ello dependerá el buen desempeño laboral de acuerdo a los principios éticos y sobre todo respetando los derechos de los alumnos (MEP, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

En este estudio es de tipo aplicada pues está orientada a la resolución de problemas y la recopilación de conocimientos ya adquiridos (Ortega, 2017). Asimismo, con un enfoque cuantitativo, pues se planteó una hipótesis, realizando la recolección de datos, y finalmente ser expuestas al análisis estadístico (Hernández et al, 2018).

Asimismo, en este estudio se trabajó el diseño no experimental, pues no existe manipulación o control de la variable independiente. Además, es Transversal puesto que las variables fueron medidas en un mismo instante (Hernández et al., 2014). A su vez su alcance es correlacional, pues está orientada a la búsqueda de la vinculación entre ambas variables en estudio (Hernández et .al, 2018).



M = (Muestra) Los colaboradores de una empresa de Trujillo.

O1 = (O. variable 1): competencias digitales.

O2= (O. variable 2): desempeño laboral.

r = Relación de ambas variables de estudio.

#### 3.2 Variables y operacionalización

Toda variable viene a ser constructos teóricos e hipotéticos las cuales son medibles fluctuando y comportarse de una determinada manera ante un

estímulo. Asimismo, está asociada con otras variables de la misma categoría, es decir presenta también una propiedad asociativa, considerándose en esta investigación las variables ya expuestas (Fernández et al. 2014),

### **V 1: Competencias digitales**

**Definición conceptual:** las competencias digitales representan las capacidades, habilidades y actitudes en base al manejo y conocimiento sobre el uso adecuado de las tecnologías de software y hardware, aportando a novedosos conocimientos que se utilice por parte del alumnado y gente externa o interna a la institución (Intef, 2017).

### **V 2: Desempeño Laboral**

**Definición Conceptual:** se centra en la labor pedagógica donde se evalúa las competencias y habilidades que posee un docente para ser el ejemplo de sus estudiantes, es decir que cada alumno pueda alcanzar los objetivos de aprendizaje, como las organizaciones de sus actividades escolares y esto ayudara a general un clima laboral positivo y la autoevaluación de los mismos (Minedu, 2012).

## **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población**

Según Hernández et al. (2014), La población es el conjunto de participantes que tienen semejanzas en sus características.

En tal sentido para este estudio se trabajó con los colaboradores de una institución educativa de Trujillo, siendo un total de 162 participantes entre primaria y secundaria.

### **Criterios de inclusión**

- Personal nombrados y contratados en el año 2021
- Personal masculino y femenino

- Personal que acepten para formar de esta investigación
- Personal de 23 años en adelante

### **Criterios de exclusión**

- Personal que no desea participar
- auxiliares o practicantes de la Institución educativa

### **Muestra**

Asimismo, la muestra viene es un sub conjunto de la población, con características semejantes a la población. Por ello, es importante hacer uso de criterios específicos para una adecuada selección (Reyes et al. 2018). Para esta investigación, se consideró a toda la población pues se tuvo acceso a todos los participantes siendo 162 colaboradores de una Institución Educativa, Trujillo.

### **Muestreo**

No probabilístico, con el objetivo de cooperar en el estudio y los criterios de inclusión (Ventura, 2017).

### **Unidad de análisis**

Dentro de la unidad de análisis se consideró al personal administrativo y docentes contratados de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, a su vez se tendrá en cuenta a los participantes que no hayan cumplido con el llenado correctamente que nos ayudará a contar con el sesgo adecuado.

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

Se utilizó la encuesta como técnica para ambas variables, pues esta ayuda a la tabulación de los datos obtenidos (Feria et al, 2020).

Los instrumentos que se manejaron son los siguientes:

La escala de desempeño laboral se utilizó la ficha de evaluación del marco del buen Desempeño laboral Docente, desarrollada por el Ministerio de Educación del Perú (2014) para estimar los ejercicios de la plana docente,

este cuestionario está conformado por 40 ítems desglosados en 4 dimensiones los cuales son: (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela en la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad), su escala cuenta con 5 respuesta con una escala tipo Likert que van desde un (Nunca =1, Casi nunca = 2, A veces =3, Casi siempre = 4 y siempre = 5), la sumatoria de los ítems dan como resultados 3 leyendas las cuales son ( logros en inicio, en proceso y logro previsto).

Asimismo, es altamente confiable, situándose en 0.914 y 0.969 en el coeficiente del Alfa de Cronbach, con una validez de 0.707, donde se demuestra que cada ítem está vinculada a la variable. En un trabajo de investigación, realizado por Camán (2018) referente a las propiedades psicométricas de la escala de desempeño docente en una institución educativa, Lima. Donde determino una confiabilidad altamente significativa de .910. En la prueba piloto que se realizó se evidencio un .960 del alfa de Cronbach demostrando una fiabilidad notablemente confiable (véase en el anexo 5)

Para la variable dos: sobre competencias digitales se empleó el cuestionario (CCDD), realizado por Barros (2018), teniendo como objetivo medir las (competencias digitales, pedagógicas, de gestión, tecnológicas y de comunicación). Conformada por 65 ítems con 5 escalas de tipo Likert donde (Nada =1, Muy poco = 2, poco = 3, Bastante = 4, y Mucho = 5), la sumatoria de los ítems dan como resultado tres niveles de calificación (básico, intermedio y avanzado). La valides se obtuvo mediante el criterio de expertos arrojando un 100% calificados mediante el coeficiente de V de Aiken.

Se aplicó una prueba piloto para su mayor confiabilidad, arrojando como resultado una confiabilidad según el alfa de Cronbach del .959, siendo altamente confiable. (Véase en el anexo 6).

### **Validez:**

Para la validez se utilizó una ficha de evaluación donde se calificó la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems la cual fue revisada y aprobada por profesionales expertos quienes evaluaron como resultado un 100% de concordancia para la utilización de los 43 ítems en la medición. En base a ello se usó el coeficiente V de Aiken para corroborar la relevancia de los instrumentos, obteniendo como valores a 80, lo cual indica que los ítems cuentan con un nivel excelente de validez en base a su expresión teórica. Por ello que para los cuestionarios de competencias digitales y desempeño de los colaboradores los valores arrojaron un valor superior de .95 mediante el coeficiente V de Aiken. Concluyendo que los instrumentos cuentan con una validez en un rango alto.

### **Confiabilidad**

Asimismo, para encontrar la fiabilidad de los instrumentos se estableció del área administrativa una prueba piloto de 20 trabajadores los resultados obtenidos se cuantificarán mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es una de las pruebas estadísticas más usadas para evaluar la fiabilidad de un test en escala Likert.

Por ello, el coeficiente de fiabilidad Alfa ( $\alpha$ ) para el Cuestionario de desempeño laboral docente se obtuvo un valor igual a .960 y para el Cuestionario competencias digitales se obtuvo el valor Alfa ( $\alpha$ ) .959. Estos indicadores reflejan que ambos instrumentos arrojan una confiabilidad excelente.

## **3.5 Procedimientos**

Para el desarrollo de este estudio se procedió a realizar una reunión con el director de una institución educativa de Trujillo, a quien se le solicitó el permiso correspondiente para poder evaluar al personal administrativo y profesores del nivel primario y secundaria. Acto seguido, a cada colaborador se le envió un documento de Google forms a través de sus

números de WhatsApp y correos electrónicos, donde se otorgó un consentimiento informado dirigido a los participantes, donde se les explicó los procedimientos a tener en cuenta para el llenado de los cuestionarios.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se realizó el análisis de datos a través del programa estadístico SPSS versión 26.0, en primer lugar, se llevó a cabo la prueba de normalidad con la finalidad de precisar si las variables presentaron una normal distribución, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov se identificó que los datos tienen una distribución no paramétrica lo cual permitió seleccionar el estadístico adecuado, siendo Spearman, tanto para obtener correlaciones, como para el nivel de significancia.

Los resultados, se presentaron a través de tablas; donde se realizó la descripción cualitativa y discusión de los resultados teniendo en cuenta los fundamentos teóricos, así como otros estudios realizados. (véase en el anexo, 1)

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación estará sometida a los aspectos éticos tanto nacionales como internacionales, los cuales están netamente sometidos a la autenticidad y severidad científica, lo cual rechaza toda intención de plagio en esta investigación, dando su lugar a la autoría pionera; asimismo protegiendo la entidad de cada uno de los participantes que deseen colaborar de manera voluntaria, manteniendo todo en el anonimato. Luego de ello todo será entregado al jurado que se encargará de calificar todo lo expuesto. La beneficencia si bien es cierto es la que requiere la búsqueda del bien, la que protege los derechos de las personas y la reducción del daño o injusticia a lo más mínimo. Asimismo, el principio de maleficencia hace mención no se debe causar daño, por lo contrario, se debe respetar al máximo la integridad de todas las personas y sobre todo el principio de justicia que hace referencia al trato equilibrado y equitativo para las personas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Objetivo general: establecer la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.

Tabla 1. Correlación entre las variables competencia digital y desempeño laboral.

Variables		$r_s$	Sig	TE
Competencia digital	Desempeño laboral	,610**	,000	Grande

Nota:  $r_s$ =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; \*\*= $p<,01$ ; \*= $p<05$

#### Interpretación:

En la tabla 1 se muestra la correlación entre la variable competencia digital y desempeño docente y personal administrativo, obteniendo relación directa y estadísticamente significativa entre las variables  $r_s=,610^{**}$  ( $p<,05$ ). Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe una relación directa por lo que se evidencia que a mayor presencia del uso adecuado de la competencia digital, el desempeño laboral será óptimo para los fines educativos.

### 4.2. Objetivo específico 1: establecer la relación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.

Tabla 2. Correlación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral.

Dimensiones		$r_s$	Sig	TE
Competencia digital tecnológica	Preparación para el aprendizaje	,565**	,000	Grande
	Enseñanza para el aprendizaje	,436**	,000	Moderado
	Participación de la escuela en la comunidad	,468**	,000	Moderado
	Desarrollo de la profesionalidad	,394**	,000	Moderado

Nota:  $r_s$ =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; \*\*= $p<,01$ ; \*= $p<05$

### Interpretación:

En la tabla 2 se muestra la correlación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral. Se reporta relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital tecnológica con: preparación para el aprendizaje  $r_s=,565^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,436^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,468^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,394^{**}$  ( $p<,05$ ).

### 4.3. Objetivo específico 2: establecer la relación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.

Tabla 3. Correlación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño laboral.

	Dimensiones	$r_s$	Sig	TE
Competencia digital pedagógica	Preparación para el aprendizaje	,603**	,000	Grande
	Enseñanza para el aprendizaje	,519**	,000	Grande
	Participación de la escuela en la comunidad	,482**	,000	Moderado
	Desarrollo de la profesionalidad	,479**	,000	Moderado

Nota:  $r_s$ =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; \*\*= $p<,01$ ; \*= $p<,05$

### Interpretación:

En la tabla 3 se muestra la correlación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño laboral. Se reporta relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital pedagógica con preparación para el aprendizaje  $r_s=,603^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,519^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,482^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,479^{**}$  ( $p<,05$ ).

**4.4. Objetivo específico 3: establecer la relación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.**

*Tabla 4. Correlación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral.*

Dimensiones de la variable desempeño laboral		$r_s$	Sig	TE
Competencia digital para la comunicación	Preparación para el aprendizaje	,422**	,000	Moderado
	Enseñanza para el aprendizaje	,478**	,000	Moderado
	Participación de la escuela en la comunidad	,445**	,000	Moderado
	Desarrollo de la profesionalidad	,336**	,000	Moderado

*Nota:*  $r_s$ =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; \*\*= $p<,01$ ; \*= $p<,05$

**Interpretación:**

En la tabla 4 se muestra la correlación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral. Se reporta relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital para la comunicación con preparación para el aprendizaje  $r_s=,422^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,478^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,445^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,336^{**}$  ( $p<,05$ ).

**4.5. Objetivo específico 4: establecer la relación entre la dimensión competencia para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.**

*Tabla 5. Correlación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral.*

Dimensiones de la variable desempeño laboral		$r_s$	Sig	TE
Competencia digital para la gestión	Preparación para el aprendizaje	,528**	,000	Grande
	Enseñanza para el aprendizaje	,496**	,000	Moderado
	Participación de la escuela en la comunidad	,496**	,000	Moderado
	Desarrollo de la profesionalidad	,453**	,000	Moderado

*Nota:*  $r_s$ =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto; \*\*= $p < ,01$ ; \*= $p < ,05$

### **Interpretación:**

En la tabla 5 se muestra la correlación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral. Se reporta relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital para la gestión con preparación para el aprendizaje  $r_s = ,528^{**}$  ( $p < ,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s = ,496^{**}$  ( $p < ,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s = ,496^{**}$  ( $p < ,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s = ,453^{**}$  ( $p < ,05$ ).

### **4.6. Objetivo específico 5: identificar el nivel de competencias digitales durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.**

*Tabla 6. Nivel descriptivo de la variable competencia digital*

Competencia digital laboral.	f	h%
Básico	5	3,1%
Intermedio	30	18,5%
Avanzado	127	76,4%
Total	162	100,0%

### **Interpretación:**

Respecto a la tabla número 6, se evidencia las categorías descriptivas de la variable competencia digital laboral, según tres niveles: básico, intermedio y avanzado;

describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Por tanto, se observó que el 3,1% de los participantes presenta competencia digital en el nivel básico, el 18,5% en el nivel intermedio y el 76,4% en el nivel avanzado.

**4.7. Objetivo específico 6: identificar el nivel de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo.**

*Tabla 7. Nivel descriptivo de desempeño laboral.*

Desempeño laboral.	f	h%
En inicio	4	2,5%
En proceso	18	11,1%
Logro previsto	140	86,4%
Total	162	100,0%

Respecto a la tabla número 7, se evidencia las categorías descriptivas de la variable desempeño laboral, según tres niveles: en inicio, en proceso, logro previsto; describiendo las frecuencias de agrupamiento en sus diferentes categorías. Por tanto, se observó que el 2,5% de los colaboradores presentan nivel de desempeño laboral en inicio, el 11,1% en proceso y el 86,4% en logro previsto.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación estuvo orientada a determinar la relación entre competencias digitales y el desempeño laboral en colaboradores. Por tanto, las competencias digitales representan las capacidades, habilidades y actitudes en base al manejo y conocimiento sobre el uso adecuado de las tecnologías de software y hardware, aportando a novedosos conocimientos que se utilice por parte del alumnado y gente externa o interna a la institución (Intef, 2017).

se planteó como primero objetivo específico: establecer la relación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. De acuerdo a CNE (2017), la competencia digital tecnológica se manifiesta mediante las nuevas formas para utilizar adecuadamente la tecnología, la cual debe ser entendida adecuadamente por parte de los colaboradores, aplicando sus habilidades y destrezas en el manejo de los programas tecnológico como el software y hardware. En la tabla 2, se reportó relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital tecnológica con preparación para el aprendizaje  $r_s=,565^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,436^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,468^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,394^{**}$  ( $p<,05$ ). La relación hallada entre las dimensiones es directa. Los resultados son similares a los de Guizado et al. (2019), quien reportó correlación entre indicadores de las variables, tales como enseñanza para el aprendizaje y el desarrollo profesional, al igual que Quevedo (2019), quien explica que el desarrollo de competencias digitales pedagógicas influye en un desempeño laboral que permite el logro de aprendizajes para los estudiantes. Lo que implica que las tics en nuestra institución estudiada, favorece el aprendizaje, la participación de la escuela en la comunidad y, sobre todo, el desarrollo de la profesionalidad y esto puede apoyar la planificación de las actividades pedagógicas, los procesos de enseñanza mediante el ejercicio adecuado de la labor de orientador, facilitar y pedagógico del personal administrativo, así como también el compromiso de la institución educativa con la comunidad y el desarrollo de aptitudes personales de los colaboradores para su crecimiento profesional (MEP, 2014).

Como segundo objetivo específico se planteó: determinar la relación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. La competencia digital pedagógica se manifiesta mediante las habilidades y destrezas en la creación de las TIC, elaborando y creando información siempre respetando la ética y limitaciones de su uso (Barboza, 2020). Por tanto, en la tabla 3 se aprecia el reporte de relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital pedagógica con preparación para el aprendizaje  $r_s=,603^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,519^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,482^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,479^{**}$  ( $p<,05$ ). La relación hallada es directa. Los resultados son similares a los de Guizado et al. (2019), quienes reportaron la existencia de relación entre las dimensiones. Así como también Flores (2019), reportó relación entre las dimensiones, explicando que las competencias digitales pedagógicas son importantes dentro de los contextos de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, los encuestados de dicha institución de Trujillo indicaron que las competencias digitales pedagógicas son importantes para la preparación del personal administrativo en función de las sesiones para los estudiantes, en su desarrollo profesional y para consolidar los aprendizajes en los alumnos.

Asimismo, como tercer objetivo específico se planteó: establecer la relación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. La competencia digital de comunicación es entendida en la adecuada transmisión de información por los medios digitales. Esta dimensión es primordial pues se hace uso de la comunicación grupal o personal traspasando frontera a través de una pantalla en tiempo real (Barros, 2018). Por tanto, en la tabla 4, se reportó relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital para la comunicación con preparación para el aprendizaje  $r_s=,422^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,478^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,445^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,336^{**}$  ( $p<,05$ ). La relación reportada es directa, es decir, a mayor presencia se la competencia

digital para la comunicación, apoyarán los recursos que emplee el personal administrarlo para el logro de un buen desempeño laboral y con los procesos de enseñanza y aprendizaje, es por ello que los encuestados indican que la comunicación influye en la organización de actividades pedagógicas , en el manejo motivacional, cognoscitivos y emocionales para el logro de buenas competencias profesionales (Chiavenato, 2017).

Como cuarto objetivo se orientó a determinar la relación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. La competencia digital de gestión, es destacada por la habilidad de hacer uso de las competencias digitales en las actividades administrativas de las instituciones en base a todo su procedimiento académico (Gonzales et al. 2018). En la tabla 5, se observa relación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión competencia digital para la gestión con preparación para el aprendizaje  $r_s=,528^{**}$  ( $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje  $r_s=,496^{**}$  ( $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad  $r_s=,496^{**}$  ( $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad  $r_s=,453^{**}$  ( $p<,05$ ). Los resultados reportados son similares a los de Rojas (2020), quien reportó correlación estadísticamente significativa entre las dimensiones. De igual modo, Bermúdez (2020), observó relación entre las variables, explicando que la gestión es importante para adquirir mayores recursos que permitan alcanzar aprendizajes importantes y un buen desempeño del docente. En efecto, la relación hallada es directa, es decir, a mayor presencia de las habilidades para la gestión, se podrá lograr un adecuado desarrollo sobre las competencias y habilidades que necesita el personal administrativo de una instrucción de Trujillo para un desempeño laboral adecuado. Pues la gestión es importante para la preparación del aprendizaje, la labor de facilitador del colaborador para lograr consolidar el aprendizaje en los alumnos y además para que se realice profesionalmente, adquiriendo habilidades que le permitan su desarrollo laboral (MINEDU, 2014).

Por otro lado, como quinto objetivo específico se planteó: identificar el nivel de competencias digitales durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. Los resultados reportados son similares a los de

Martínez y Garcés (2020), quienes observaron que el mayor porcentaje de participantes logran manejar la tecnología de una forma pertinente. De igual modo, Zeta et al. (2020), observó que el 78% de los trabajadores posee un nivel de competencias digitales básicas resaltando en su totalidad la creación de contenidos. Asimismo, el trabajo de Rojas (2020), reportó la presencia de un nivel de 66% en base al conocimiento básico sobre competencias digitales en los docentes. Por tanto, en la tabla 6, se observó que el 3,1% de los participantes presenta competencia digital en el nivel básico, el 18,5% en el nivel intermedio y el 76,4% en el nivel avanzado. Concluyendo que los participantes de dicha institución evidencian un nivel básico, por lo que presentan dificultad respecto a las capacidades y habilidades para el manejo pertinente de la tecnología. Asimismo, aquellos participantes ubicados en el nivel intermedio, suelen manejar en mayor medida la tecnología y aplicar sus habilidades para construir aprendizaje que implique el software y hardware. Mientras que aquellos participantes ubicados en el nivel avanzado, presentan una gran capacidad u habilidad para el manejo y conocimiento de la tecnología, quienes pueden aportar al conocimiento que adquiera el estudiante en la institución educativa (Intef, 2017).

También se planteó identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. Los resultados reportados discrepan con los de Gálvez et al. (2018), quien arrojó como resultado que el 86% mostró nivel bajo en desempeño laboral. Guizado et al. (2019), explicó que, a mejor nivel de competencias digitales, mejor será el desempeño laboral de los colaboradores. Por tanto, en la tabla 7, se observó que el 2,5% de los colaboradores presentan nivel de desempeño laboral en inicio, el 11,1% en proceso y el 86,4% en logro previsto. Aquellos participantes ubicados en el nivel inicio, presentan dificultad en lo que refiere a sus competencias y habilidades para ejercer su práctica profesional a la orden del aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, los participantes ubicados en el nivel proceso, suele emplear mayormente sus habilidades técnicas y personales para que los alumnos pueden alcanzar sus objetivos académicos. Por último, aquellos docentes ubicados en el nivel logro previsto presentan un buen desempeño laboral, sus capacidades les permiten

lograr un alto desempeño pedagógico para que los alumnos puedan lograr alcanzar los objetivos de aprendizaje (Minedu, 2012).

Finalmente, Se planteó como objetivo general: establecer la relación existente entre las competencias digitales y el desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo 2021. Desde el punto de vista teórico, se explica que las competencias digitales representan las capacidades, habilidades y actitudes en base al manejo y conocimiento sobre el uso adecuado de las tecnologías de software y hardware, aportando a novedosos conocimientos que se utilice por parte del alumnado y gente externa o interna a la institución (Intef, 2017). Por tanto, en la tabla 1 se reportó relación directa y estadísticamente significativa entre las variables  $r_s=,610^{**}$  ( $p<,05$ ). Los resultados reportados son similares a los de Guizado et al. (2019), quienes reportaron relación estadísticamente significativa entre las variables  $p<, 05$ , en la cual se aceptó la hipótesis de que existe una correlación entre ambas variables. De igual modo, Flores (2019) reportó correlación entre las variables de estudio  $p<,05$ . Concluyendo así en base a los resultados obtenidos que la relación hallada es directa, ya que a mayor presencia del manejo de las competencias digitales, se podrá observar una mayor capacidad para el cumplimiento de las responsabilidades laborales ya que los colaboradores de dicha institución manifestaron que las capacitaciones constantes en base al avance de las nuevas tecnologías y los estilos de aprendizaje puede determinar un adecuado desempeño laboral, centrado en la labor pedagógica, la cual se oriente a alcanzar los objetivos de aprendizaje para los alumnos (Minedu, 2012)

Se cumplió con los objetivos planteados para la presente investigación, reportando evidencia que describe la relación entre las variables con sus indicadores respectivos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las variables de competencias digitales y desempeño laboral, arrojando como resultado ( $r_s=,610$ ;  $p<,05$ ).
2. Se evidenció la correlación entre la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral, siendo sus resultados los siguientes: entre la dimensión competencia digital tecnológica con preparación para el aprendizaje ( $r_s=,565$ ), con enseñanza para el aprendizaje ( $r_s=,436$ ), con participación de la escuela en la comunidad ( $r_s=,468$ ) y con desarrollo de la profesionalidad ( $r_s=,394$ ) indicando que en todas las dimensiones se pueden evidenciar una relación directa y estadísticamente significativa.
3. Asimismo, se concluyó que existe una relación directa y estadísticamente significativa que entre, la dimensión competencia digital pedagógica con preparación para el aprendizaje ( $r_s=,603$ ;  $p<,05$ ), con enseñanza para el aprendizaje ( $r_s=,519$ ;  $p<,05$ ), con participación de la escuela en la comunidad ( $r_s=,482$ ;  $p<,05$ ) y con desarrollo de la profesionalidad ( $r_s=,479$ ;  $p<,05$ ).
4. Se encontró correlación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral. Arrojando como resultado entre la dimensión competencia digital para la comunicación con preparación para el aprendizaje ( $r_s=,422$ ), con enseñanza para el aprendizaje ( $r_s=,478$ ), con participación de la escuela en la comunidad ( $r_s=,445$ ) y con desarrollo de la profesionalidad ( $r_s=,336$ ) manifestando que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones expuestas.
5. Se logró evidenciar, la correlación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral. Siendo

los resultados los siguientes: entre la dimensión competencia digital para la gestión con preparación para el aprendizaje ( $r_s=,528$ ), con enseñanza para el aprendizaje ( $r_s=,496$ ), con participación de la escuela en la comunidad ( $r_s=,496$ ) y con desarrollo de la profesionalidad ( $r_s=,453$ ) logrando establecer la relación directa y estadísticamente significativa entre las dimensiones de ambas variables ya expuestas.

6. Por otro lado, dentro del nivel de competencias digitales para personal administrativo se evidencia que el 18,5% presentan un nivel intermedio y el 76,4% en el nivel avanzado. Por lo cual se puede evidenciar que se está operando de forma óptima la enseñanza y el aprendizaje de las nuevas tecnologías y esto se puede evidenciar en el grado de conocimiento sobre las TIC por parte de los docentes de la institución educativa.
7. Asimismo, dentro del nivel de desempeño laboral, se logra evidenciar que los colaboradores presentan nivel de desempeño laboral del 11,1% estando en un nivel de inicio y el 86,4% en logro previsto. Lo que indica que los participantes que están en el nivel inicio, presentan dificultad en sus competencias y habilidades para ejercer su práctica profesional, los que están en el nivel proceso, logran emplear sus habilidades técnicas y personales en favor a sus estudiantes, por último los del nivel logro previsto evidencian un desempeño laboral favorable ya que exponen todas sus habilidades y competencias en favor de la institución y sus estudiantes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Trabajar futuras investigaciones en base a estas dos variables de (competencias digitales y desempeño laboral) donde se aplique el uso del muestreo probabilístico, con el fin que los resultados obtenidos logren ser generalizados.
2. Realizar trabajo de investigación con las variables estudiadas con otros diseños como de enfoques mixtos y que estén ligados a ser más objetivos y profundos con el fin de concretizar a detalle la fluctuación de las variables de estudio.
3. Organizar, planificar y realizar capacitaciones constates tanto internas como externas dentro de la institución educativa con el fin reforzar e innovar constantemente sobre la tecnología y sobre todo seguir manteniendo el buen desempeño laboral por parte de los involucrados.
4. Toda investigación realizada a futuro se pueda realizar de manera presencial, pues así se tendrá mayor acceso a la información y ayudara a poder limitar el sesgo al aplicar virtualmente.
5. Establecer tiempos de corto o largo plazo para seguir evaluando el nivel de conocimientos vanguardistas basado en las últimas novedades tecnológicas que constantemente se va innovando y así lograr reforzar las competencias digitales del personal de la I.E.
6. También se sugiere, seguir capacitando constantemente al personal en un tiempo a corto plazo para evaluar su nivel de desempeño laboral, a través de (encuestas individuales o grupales) basado en los constantes cambios tecnológicos.
7. Finalmente se recomienda al área directiva que al momento de contratar profesionales idóneos que tengan las competencias y conocimientos adecuados en base a las nuevas tecnologías.

## REFERENCIAS

Almerich, G., Díaz, I., Cebrián, S., & Suarez, J. (2018). Estructura dimensional de las competencias del siglo XXI en alumnado universitario de educación. RELIEVE, 24(1), 1-21.

<https://doi.org/10.7203/relieve.24.1.12548>

Armando, G., González, G., & Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no. Scielo, 1-16.

<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/>

Barboza, Y. (2020). Competencia digital docente en el contexto de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Revista Innovaciones Educativa, 22(33), 88-104.

<https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.2954>

Barros, A. (2018). Estrategias en Tecnologías de Información y Comunicación en la Competencia Digital Docente, La Esperanza 2017. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22649/barros\\_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22649/barros_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cantú, L. (2017). Uso pedagógico de las tecnologías de la información y comunicación en escuelas de tiempo completo (Tesis doctoral). México.

Instituto tecnológico de Sonora

<https://www.uv.mx/veracruz/dsae/files/2018/05/tesis>.

Consejo Nacional de Educación, MINEDU (2007) Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú.

<http://www.MINEDU.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>.

Cruz, E. (2019). Importancia del manejo de competencias tecnológicas en las prácticas docentes de la Universidad Nacional Experimental de la

Seguridad. Costa Rica. Revista Educación.  
<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>.

Cruz, I. (2008). Creencias pedagógicas de profesores: en caso de licenciatura en nutrición y ciencias de los alimentos en México. *Curriculum*, (2).  
<http://webpages.ull.es/users/revistaq/ANTERIORES/numero21/cruz.pdf>.

Del Pozo, (2017). La alfabetización informacional y la alfabetización informática: ¿iguales o diferentes? Ecuador *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3 (3).  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/625>.

Engel, B. (2019). Understanding social and cultural aspects of teacher's digital competencies. España: *Comunicar 61: Competence for Teachers. Perspectives and foresights for a new school*, (61) Recuperado de 36  
<https://www.revistacomunicar.com/verpdf.php?numero=61&articulo>.

Espino, J. (2018). Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula (Tesis de maestría). Perú.  
<http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/4525>.

Ferrari, A. (2013). DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. *Learning Papers*, 38.  
[www.openeducationeuropa.eu/en/elearning\\_papers](http://www.openeducationeuropa.eu/en/elearning_papers).

Flores, R. (2019). Competencias digitales y desempeño docente en la institución educativa "Felipe Santiago Estenós", Ugel 06, 2018 (Tesis de maestría). Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31679>.

From, J. (2017). *Pedagogical Digital Competence—Between Values, Knowledge and Skills*. Suecia. *Higher Education Studies*.  
<http://doi.org/10.5539/hes.v7n2p43>. Fullan, M. & Langworthy.

- M. (2014) A Rich Seam: How Pedagogies Find Deep Learning. USA.  
[http://www.turninglearning.nl/images/a\\_rich\\_seam.pdf](http://www.turninglearning.nl/images/a_rich_seam.pdf).
- Gisbert, M., González, J. y Esteve, F. M. (2016). Competencia digital y competencia digital docente: una panorámica sobre el estado de la cuestión. Revista Interuniversitaria de Investigación En Tecnología Educativa, 0.  
<http://doi.org/10.6018/RIITE2016/257631>.
- González, V., Román, M. y Prendes, M. (2018). Formación en competencias digitales para estudiantes universitarios basada en el modelo DigComp. EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa, 65, (391).  
<https://doi.org/10.21556/edutec.2018.65.1119>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Editorial McGraw-Hill Education.
- Martínez, J., & Garcés, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la COVID-19. Educación y Humanismo, 22(39), 1-16.  
<https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. Propósitos y Representaciones, 6(2), 407- 52.  
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/236>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Education.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Editorial Mc Graw-Hill Education.

Ministerio de educación del Perú (MINEDU). (2017). Decisiones basadas en evidencias. Presentación del proceso censal 2017- San Martín, Esacale: Estadística de la Calidad Educativa. Obtenido de Decisiones basadas en evidencias

[http://escale.minedu.gob.pe/c/document\\_library/4fd6-935937=10156](http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/4fd6-935937=10156)

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2014). Marco del Buen desempeño Docente. Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Morales, M. (2019). La incorporación de la Competencia Digital Docente en estudiantes y docentes de Formación Inicial Docente en Uruguay. [Tesis de doctorado, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona, España]. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/667661/TESI.=1&isAllowed=y>

Rojas, V. R., Zeta, A., & Jiménez, R. (2020). Competencias digitales en una universidad pública. Revista Conrado, 16(77), 125-130. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-125.pdf>

Ruiz, C. (2020). Competencia digital y desempeño docente en una institución educativa de Sullana, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Piura, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58119/Ruiz\\_GCM-SD](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58119/Ruiz_GCM-SD)

Sucari, L. (2020). Competencia digital y desempeño docente de la Institución Educativa 7066 Andrés Avelino Cáceres, Chorrillos, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41966>

UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). (2020a). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Informe COVID-19 CEPAL - UNESCO, Santiago de Chile. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510es.pdf>

UNESCO. (2020b). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). Recuperado el 2021 de 01 de 28, de Nuevas publicaciones cubanas para enfrentar efectos de la COVID-19 sobre la educación:

<https://es.unesco.org/news/nuevas-publicaciones-cubanas-enfrentar-efectos-covid-19-educacion>

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Colombia: Editorial Gente Nueva.

[https://www.researchgate.net/publication/344256464\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos\\_de\\_recoleccion\\_de\\_datos\\_CualiCuantitat](https://www.researchgate.net/publication/344256464_Tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos_CualiCuantitat)

Vásquez, W. (2020). Competencia digital y desempeño docente en una institución educativa pública, Chancay, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47841/Vasquez\\_RW-SD](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47841/Vasquez_RW-SD).

## ANEXOS

### Anexo 01: Análisis de normalidad inferencial.

*Análisis de normalidad inferencial de la variable competencia digital.*

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Competencia digital tecnológica	,228	,000
Competencia digital pedagógica	,246	,000
Competencia digital para la comunicación	,247	,000
Competencia digital para la gestión	,228	
Competencia digital	,258	,000

*Nota:* S-W=Komorogov-Smirnov

En la tabla 1 se aprecia el análisis de normalidad inferencial de la variable competencia digital y sus dimensiones. Se observa el resultado estadísticamente significativo para todas las dimensiones y variable general ( $p < ,05$ ), por lo se asume no normalidad de los datos.

Tabla 2

*Análisis de normalidad inferencial de la variable desempeño laboral.*

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Preparación para el aprendizaje	,203	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,229	,000
Participación en la escuela y comunidad	,201	,000
Desarrollo de la profesionalidad	,193	,000
Desempeño laboral	,216	,000

*Nota:* S-W=Komorogov-Smirnov

En la tabla 2 se aprecia el análisis de normalidad inferencial de la variable desempeño laboral y sus dimensiones. Se observa el resultado estadísticamente significativo para todas las dimensiones y variable general ( $p < ,05$ ), por lo se asume no normalidad de los datos.

## Anexo 02: Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1: Desempeño laboral</b>	Prácticas pedagógicas observables, expuestas cuando el profesional docente revela una competencia adecuada o inadecuada para el logro de los aprendizajes, es decir cómo se desenvuelve con miras a la intencionalidad de la educación y a las acciones que su profesión requiere (Benítez, Cabay y Encalada, 2017, p. 85)	Para evaluar el desempeño del personal administrativo se considera el Marco del buen desempeño Docente estipulado por el Ministerio de Educación del Perú (2014), que consta de cuatro dominios o dimensiones, sintetizado en 40 ítems con 5 opciones de respuesta en una escala tipo Likert.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes.</li> <li>- Planifica la enseñanza de forma colegiada.</li> </ul>	Ordinal
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crea un clima propicio para el aprendizaje.</li> <li>- Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos.</li> <li>- Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales</li> </ul>	
			Participación de la escuela en la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela</li> <li>- Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional</li> <li>- Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas</li> </ul>	

<b>V2: Competencias Digitales</b>	Conglomerado de, actitudes, destrezas, conocimientos y habilidades cognitivas instrumentales en el uso de las TIC, para el empleo en la enseñanza metodológica de los docentes (Barros, 2018, p. 63).	Se evaluará la competencia digital docente en base a un cuestionario creado por Barros (2018), el cuanto esta sub dividido por cuatro dimensiones constituidas por 70 ítems con 5 opciones de respuesta en una escala tipo Likert	Competencia digital pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce las relaciones entre el currículum y las TIC en la práctica docente.</li> <li>- Conoce las posibles limitaciones de las TICs en el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Integra las TICs en el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Emplea criterios pedagógicos para seleccionar los recursos de las TICs.</li> <li>- Utiliza herramientas informáticas en la preparación del material didáctico.</li> <li>- Incorpora recursos tecnológicos en las practicas pedagógicas</li> </ul>	Ordinal
			Competencia digital de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplea las tecnologías para apoyar sus tareas administrativas docentes.</li> <li>- Emplea las Tics para sus tareas en referencia a la labor administrativa institucional.</li> <li>- Coordina o promueve el uso de las TICs en el área curricular o institucional</li> </ul>	
			Competencia digital tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los componentes básicos asociados a la tecnología.</li> <li>- Utiliza los recursos tecnológicos</li> <li>- Aplica medidas de seguridad digital en la operación de equipos tecnológicos</li> <li>- Domina el software ofimático</li> <li>- Maneja herramientas de internet</li> </ul>	
			Competencia digital de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emplea diferentes canales de lenguaje propicios de las TICs</li> <li>- Desarrolla estrategias de trabajo colaborativo</li> <li>- Participa en comunidades virtuales escolares.</li> <li>- Utiliza TICs para difundir material didáctico.</li> </ul>	

Nota: Elaborado en base a la revisión teórica y metodológica

## Anexo 02: Matriz de consistencia

### Título: Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral de una institución de la ciudad de Trujillo, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de competencias digitales de los docentes durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, Trujillo, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, Trujillo, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dimensión competencia digital tecnológica y las dimensiones de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, Trujillo, 2021?</p> <p>¿cuál es la relación entre la dimensión competencia digital pedagógica y las dimensiones de desempeño de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación existente entre las competencias digitales y el desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021;</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de competencias digitales de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño laboral durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H1:</b> existe relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral en las instituciones educativas durante el trabajo remoto, Trujillo, 2021</p> <p><b>Hipótesis nula</b> <b>H0:</b> No existe relación entre las competencias digitales y desempeño laboral en las instituciones educativas durante el trabajo remoto, Trujillo, 2021 .</p>	<p><b>Técnica</b> Técnica de la encuesta en su modalidad virtual.</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario sobre Competencia Digital Docente (CCDD), diseñado por Barros (2018)</p> <p>Para la variable uno se utilizará la ficha de evaluación del marco del buen Desempeño Docente, desarrollado por el Ministerio de Educación del Perú (2014).</p>

¿Cómo se relaciona la dimensión competencia digital para la comunicación y las dimensiones de desempeño de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión competencia digital para la gestión y las dimensiones de desempeño de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021?

Identificar el nivel de competencias digitales de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021

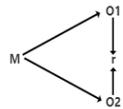
Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores durante el trabajo remoto en una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021.

**Diseño de investigación**

**Población y muestra**

**VARIABLES Y DIMENSIONES**

Este estudio utilizará, un diseño investigativo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal



**Dónde**  
 M = Muestra de estudio  
 O<sub>1</sub> = Desempeño Laboral  
 O<sub>2</sub> = Competencias Digitales  
 r = Relación

**Población**  
 La población estará conformada por 50 docentes de los tres niveles educativos (inicial, primaria, secundaria) de una Institución Educativa ubicada en la ciudad de Trujillo.

**Muestra**  
 Para este estudio se considera como muestra a la totalidad de la población siendo esta igual a 50 docentes, seleccionados por un muestreo probabilístico.

Variables	Dimensiones
Desempeño laboral	Preparación para el aprendizaje
	Enseñanza para el aprendizaje
	Participación de la escuela en la comunidad
	Desarrollo de la profesionalidad
Competencias digitales	Competencia digital pedagógica
	Competencia digital de gestión
	Competencia digital tecnológica
	Competencia digital de comunicación

### Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario Evaluativo del Desempeño Docente

MINEDU (2014)

Estimado Docente o personal administrativo a continuación se le presenta una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción sobre su desempeño, léelas atentamente y piense en qué medida describen tu forma de desenvolverte. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Responde honestamente y sinceramente como eres, No como te gustaría ser, No como te gustaría que otros te vieran. Por favor conteste todas las oraciones. Le agradecemos de ante mano su colaboración y le aseguramos que la información proporcionada será totalmente confidencial.

Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores de la Institución Educativa. Se estudiará sobre Gestión de Organizaciones. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

O Si

O No

**Nivel o modalidad:** Inicial\_ EBR ( )    Primaria\_ EBR ( )    Secundaria\_ EBR ( )

**Institución educativa**..... UGEL.....

Provincia..... Distrito..... Fecha.....

Indique marcando con una X con qué frecuencia Ud. cumple con cada una de las siguientes afirmaciones, en base a la siguiente escala valorativa:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Opciones de respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
1	D1: Preparación para el aprendizaje					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					

2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
<b>N°</b>	<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					

14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.					
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					

28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>N°</b>	<b>D3: Participación de la escuela en la comunidad</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo					
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>N°</b>	<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela					
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					

39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

**¡Gracias por su colaboración!**

**Calificación:**

Para obtener la calificación total debe sumarse la puntuación de cada uno de los ítems, obteniéndose un nivel de Desempeño Docente, que se interpreta de acuerdo a la siguiente tabla:

NIVEL DE DESEMPEÑO	VARIABLE TOTAL DESEMPEÑO DOCENTE	POR DIMENSIONES			
		PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	PARTICIPACIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD
<b>EN INICIO</b>	40 - 93	10 - 23	19 - 44	6 - 14	5 - 11
<b>EN PROCESO</b>	94 - 147	24 - 37	45 - 70	15 - 22	12 - 18
<b>LOGRO PREVISTO</b>	148 - 200	38 - 50	71 - 95	23 - 30	19 - 25

## Cuestionario sobre Competencia Digital Docente (CCDD)

Barros (2018)

Estimado docente el presente instrumento tiene como finalidad recabar información en relación a las competencias digitales que usted usa en su práctica diaria. Le agradecemos de ante mano su participación y recordarles que todo es netamente confidencial y por ende no se expondrán sus datos personales, por lo que le pedimos su total sinceridad y veracidad con el fin de que la valoración obtenida sea real y fiable.

Marque con un aspa la casilla de respuesta de acuerdo a la información solicitada.

**Nivel de estudios que enseña:** Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

**Situación laboral:** Nombrado ( ) Contratado ( )

**Grado de estudios obtenido:** Bachiller ( ) Maestría ( ) Doctorado ( ) Ninguno ( )

**Edad**.....**Institución educativa**.....

UGEL..... Provincia..... Distrito.....

**Intrusiones:** Lea cada uno de los ítems y marque con una X su respuesta según la siguiente escala valorativa:

Nada (N)	Muy poco (MP)	Poco (P)	Bastante (B)	Mucho (M)
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Opciones de respuesta				
		N	MP	P	B	M
	<b>D1: Competencia digital tecnológica</b>					
1	Conozco el hardware básico de la computadora					
2	Conozco el software básico de la computadora					
3	Conozco las herramientas básicas de internet					
4	Se gestionar carpetas, archivos y aplicaciones en la PC					
5	Se usar los recursos de una red local (impresoras, carpetas y archivos)					
6	Domino el uso de recursos Microsoft Word, como fuentes, tablas, formas e imágenes para crear diversos documentos.					

7	Domino el uso de recursos Power Point como, imágenes animaciones o hipervínculos para presentar información de manera efectiva.					
8	Domino el uso de fórmulas básicas, así como las funciones matemáticas y lógicas de Microsoft Excel, para procesar datos e informar resultados numéricos y gráficos					
9	Se integrar en documentos de distinto formato, recursos obtenidos de internet (tablas, gráficos, textos, etc.)					
10	Se navegar en internet con el uso de diferentes navegadores					
11	Domino las herramientas de internet para la búsqueda de información					
12	Se descargar documentos, imágenes, videos, y/o programas educativos de internet					
13	Se trabajar con algún programa de cartografía digital, para buscar lugares (google maps, google earth)					
14	Se trabajar con documentos en la nube (google drive, one drive, etc.)					
15	Utilizo la computadora en mis labores cotidianas					
16	Utilizo sistemas de protección de contraseñas y usuarios para garantizar y asegurar la privacidad de los datos de mi equipo.					
17	Utilizo sistemas de protección de antivirus y cortafuegos para garantizar y asegurar la protección del software de mi equipo					
18	Empleo medidas de seguridad y de prevención de riesgos, en el almacenamiento y respaldo de mi información en la PC					
N°	<b>D2: Competencia digital pedagógica</b>	<b>N</b>	<b>MP</b>	<b>P</b>	<b>B</b>	<b>M</b>
19	Uso las tecnologías de la información y la comunicación en mi práctica docente					
20	Desarrollo procesos didácticos en el aula con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación					
21	Empleo las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar mi práctica docente					

22	Emplear las tecnologías de la información y la comunicación me permite flexibilizar los espacios y tiempos de trabajo en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
23	Las tecnologías de la información y la comunicación me permiten aplicar una diversidad de metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
24	Las tecnologías de la información y la comunicación me permiten mejorar el proceso de comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
25	Al emplear las tecnologías de la información y la comunicación me permiten solucionar múltiples necesidades de aprendizaje.					
26	Poseo los recursos necesarios en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación para solucionar dudas de mis estudiantes sobre ellas.					
27	Tengo el suficiente conocimiento en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación para desenvolverme en el mundo del aprendizaje digital					
28	Conozco la estrategia metodológica del trabajo cooperativo-colaborativo y empleo las TIC para utilizarla					
29	Conozco la estrategia metodológica del aprendizaje basado en proyectos y empleo las TIC para utilizarla					
30	Conozco la estrategia metodológica del estudio de caso y empleo las TIC para utilizarla					
31	Conozco la estrategia metodológica del seminario y empleo las TIC para utilizarla					
32	Conozco la estrategia metodológica del aprendizaje basado en problemas y empleo las TIC para utilizarla					
33	En mi labor docente solo empleo recursos TIC que son fáciles de utilizar					
34	En mi labor docente domino los recursos TIC que son difíciles de usar					
35	Empleo recursos TIC para la innovación tecnológica y didáctica que requiere el proceso de enseñanza aprendizaje hoy en día					
36	Utilizo el procesador de texto (Word u otro) para producir material didáctico (guías, pruebas, material de lectura, etc.)					

37	Creo presentaciones para la enseñanza-aprendizaje de mi área curricular utilizando elementos gráficos, multimedia o textuales					
38	Utilizo blogs educativos como apoyo para desarrollar el aprendizaje de los estudiantes					
39	Diseño o utilizo sitios web como apoyo para desarrollar el aprendizaje de los estudiantes					
40	Uso recursos digitales para hacer mapas mentales con los estudiantes					
41	Utilizo aplicaciones multimedia en el proceso de enseñanza aprendizaje					
42	Utilizo programas de juegos didácticos para mi práctica docente					
43	Implemento recursos, tareas o materiales para mis estudiantes en las plataformas virtuales de mi institución					
44	Produzco clips o videos educativos para el apoyo de mi labor docente					
45	Utilizo portales educativos nacionales o internacionales para acceder a recursos digitales que puedan enriquecer mi capacidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
46	Utilizo el teléfono móvil como una herramienta de apoyo para mis labores docentes (compartir información, imágenes, documentos, presentaciones, etc.)					
47	Utilizo una cámara digital para grabar videos o tomar fotos que sirvan de apoyo en mis labores de docente					
<b>N°</b>	<b>D3: Competencia digital de comunicación</b>	<b>N</b>	<b>MP</b>	<b>P</b>	<b>B</b>	<b>M</b>
48	Utilizo mi e-mail para comunicarme con los estudiantes, padres de familia, colegas o la comunidad educativa en general					
49	Uso la mensajería instantánea o mensajes de texto como herramienta para la comunicación con otras personas					
50	Me comunico con la comunidad educativa mediante las redes sociales (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.)					
51	Facilito la participación de mis estudiantes en espacios de comunicación virtual (grupos de WhatsApp, Facebook u otros) de una forma pertinente y respetuosa					

52	Promuevo el uso de herramientas de internet (google drive, wikis, salas de video conferencia, etc.) para el trabajo colaborativo de mis estudiantes					
53	Participo en grupos profesionales, que utilizan los recursos provistos por el internet, para apoyar mi labor docente (grupos de WhatsApp, Facebook u otros)					
54	Publico mi material didáctico a través del internet, utilizando diferentes formatos (páginas web, blogs, foros, etc.)					
55	Participo en espacios de reflexión e intercambio de experiencias sobre el diseño, utilización e implementación pedagógica de las TIC					
<b>N°</b>	<b>D4: Competencia digital de gestión</b>	<b>N</b>	<b>MP</b>	<b>P</b>	<b>B</b>	<b>M</b>
56	Utilizo el software ofimático para elaborar material administrativo relacionado con mi función docente (cartas, a apoderados, informes de notas, programaciones, trípticos, afiches, comunicados, etc.)					
57	Utilizo sitios web o sistemas informáticos para la realización de tareas y búsquedas de información administrativas propias de mi función docente					
58	Utilizo los recursos tecnológicos existentes en mi institución para el apoyo de las tareas administrativas					
59	Utilizo la base de datos institucionales para buscar información en la elaboración de informes administrativos					
60	Evaluó y utilizo los software educativos, sitios web y recursos didácticos digitales relevantes del gobierno, posibles a utilizar en mi enseñanza en el aula					
61	Participo en actividades formativas relacionadas con el uso de las TIC para mi actualización profesional					
62	Participo en proyectos institucionales de innovación educativa para favorecer el uso de las TIC					
63	Impulso y coordino en mi institución educativa la realización de actividades apoyadas en las TIC					
64	Organizo y tengo a disposición un listado de sitios web relevantes para mi función de docencia y los exploro frecuentemente					
65	Evaluó mis propias practicas docentes en base a mi dominio de las TIC, para mejorar en experiencias posteriores					

**¡Muchas gracias por su colaboración!**

**Calificación:**

Para obtener la puntuación total debe sumarse la valoración de cada uno de los ítems, obteniéndose un índice de Competencia Digital, que se interpreta de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>NIVEL DE COMPETENCIA</b>	<b>VARIABLE TOTAL COMPETENTICA DIGITAL DOCENTE</b>	<b>POR DIMENSIONES</b>			
		<b>TECNOLÓGICA</b>	<b>PEDAGÓGICA</b>	<b>DE COMUNICACIÓN</b>	<b>DE GESTIÓN</b>
<b>BÁSICO</b>	65 - 151	18 - 42	29 - 68	8 - 19	10 - 23
<b>INTERMEDIO</b>	152 - 238	43 - 66	69 - 107	20 - 31	24 - 27
<b>AVANZADO</b>	239 - 325	67 - 90	108 - 145	32 - 40	38 - 50

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Desempeño Docente

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión Preparación para el aprendizaje	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales	1	1	1	1	
	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña	1	1	1	1	
	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de	1	1	1	1	

las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	1	1	1	1	
Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	1	1	1	
Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	1	1	1	
Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	1	1	1	1	
Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	1	1	1	
Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	1	1	1	
Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	1	1	1	1	

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	1	1	1	1	
	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	1	1	1	1	
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	1	1	1	
	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	1	1	1	
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	1	1	1	1	
	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	1	1	1	1	
	Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.	1	1	1	1	
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la	1	1	1	1	

solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	1	1	1	
Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	1	1	1	1	
Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender	1	1	1	1	
Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje	1	1	1	1	
Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	1	1	1	1	
Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1	
Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	1	1	1	
Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	1	1	1	
Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos,	1	1	1	1	

	superando prácticas de abuso de poder					
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	1	1	1	1	
Dimensión Participación de la escuela en la comunidad	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1	1	1	1	
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo	1	1	1	1	
	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	1	1	1	1	
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	1	1	1	1	
	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno	1	1	1	1	
Dimensión Desarrollo de la profesionalidad	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	1	1	1	1	
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	1	1	1	1	

	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	1	1	1	
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	1	1	1	
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Cuestionario Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Nauca Torres Enrique Santos
Documento de identidad	41657065
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad cesar vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	944603868
Firma	
Fecha	16 /11/ 2021

#### Definición de la variable: Competencia Digital

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión Competencia digital tecnológica	Conozco el hardware básico de la computadora	1	1	1	1	
	Conozco el software básico de la computadora	1	1	1	1	
	Conozco las herramientas básicas de internet	1	1	1	1	
	Se gestionar carpetas, archivos y aplicaciones en la PC	1	1	1	1	
	Se usar los recursos de una red local (impresoras, carpetas y archivos)	1	1	1	1	
	Domino el uso de recursos Microsoft Word, como fuentes, tablas, formas e imágenes para crear diversos documentos.	1	1	1	1	
	Domino el uso de recursos Power Point como, imágenes animaciones o hipervínculos	1	1	1	1	

	para presentar información de manera efectiva.					
	Domino el uso de fórmulas básicas, así como las funciones matemáticas y lógicas de Microsoft Excel, para procesar datos e informar resultados numéricos y gráficos	1	1	1	1	
	Se integrar en documentos de distinto formato, recursos obtenidos de internet (tablas, gráficos, textos, etc.)	1	1	1	1	
	Se navegar en internet con el uso de diferentes navegadores	1	1	1	1	
	Domino las herramientas de internet para la búsqueda de información	1	1	1	1	
	Se descargar documentos, imágenes, videos, y/o programas educativos de internet	1	1	1	1	
	Se trabajar con algún programa de cartografía digital, para buscar lugares (google maps, google earth)	1	1	1	1	
	Se trabajar con documentos en la nube (google drive, one drive, etc.)	1	1	1	1	
	Utilizo la computadora en mis labores cotidianas	1	1	1	1	
	Utilizo sistemas de protección de contraseñas y usuarios para garantizar y asegurar la privacidad de los datos de mi equipo.	1	1	1	1	
	Utilizo sistemas de protección de antivirus y cortafuegos para garantizar y asegurar la protección del software de mi equipo	1	1	1	1	
	Empleo medidas de seguridad y de prevención de riesgos, en el almacenamiento y respaldo de mi información en la PC	1	1	1	1	
Dimensión Competencia	Uso las tecnologías de la información y la comunicación en mi práctica docente	1	1	1	1	

digital pedagógica	Desarrollo procesos didácticos en el aula con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación	1	1	1	1	
	Empleo las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar mi práctica docente	1	1	1	1	
	Emplear las tecnologías de la información y la comunicación me permite flexibilizar los espacios y tiempos de trabajo en el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Las tecnologías de la información y la comunicación me permiten aplicar una diversidad de metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Las tecnologías de la información y la comunicación me permiten mejorar el proceso de comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Al emplear las tecnologías de la información y la comunicación me permiten solucionar múltiples necesidades de aprendizaje.	1	1	1	1	
	Poseo los recursos necesarios en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación para solucionar dudas de mis estudiantes sobre ellas.	1	1	1	1	
	Tengo el suficiente conocimiento en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación para desenvolverme en el mundo del aprendizaje digital	1	1	1	1	
	Conozco la estrategia metodológica del trabajo cooperativo-colaborativo y empleo las TIC para utilizarla	1	1	1	1	
	Conozco la estrategia metodológica del aprendizaje	1	1	1	1	

basado en proyectos y empleo las TIC para utilizarla					
Conozco la estrategia metodológica del estudio de caso y empleo las TIC para utilizarla	1	1	1	1	
Conozco la estrategia metodológica del seminario y empleo las TIC para utilizarla	1	1	1	1	
Conozco la estrategia metodológica del aprendizaje basado en problemas y empleo las TIC para utilizarla	1	1	1	1	
En mi labor docente solo empleo recursos TIC que son fáciles de utilizar	1	1	1	1	
En mi labor docente domino los recursos TIC que son difíciles de usar	1	1	1	1	
Empleo recursos TIC para la innovación tecnológica y didáctica que requiere el proceso de enseñanza aprendizaje hoy en día	1	1	1	1	
Utilizo el procesador de texto (Word u otro) para producir material didáctico (guías, pruebas, material de lectura, etc.)	1	1	1	1	
Creo presentaciones para la enseñanza-aprendizaje de mi área curricular utilizando elementos gráficos, multimedia o textuales	1	1	1	1	
Utilizo blogs educativos como apoyo para desarrollar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
Diseño o utilizo sitios web como apoyo para desarrollar el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1	
Uso recursos digitales para hacer mapas mentales con los estudiantes	1	1	1	1	
Utilizo aplicaciones multimedia en el proceso de enseñanza aprendizaje	1	1	1	1	
Utilizo programas de juegos didácticos para mi práctica docente	1	1	1	1	

	Implemento recursos, tareas o materiales para mis estudiantes en las plataformas virtuales de mi institución	1	1	1	1	
	Produzco clips o videos educativos para el apoyo de mi labor docente	1	1	1	1	
	Utilizo portales educativos nacionales o internacionales para acceder a recursos digitales que puedan enriquecer mi capacidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	1	1	1	
	Utilizo el teléfono móvil como una herramienta de apoyo para mis labores docentes (compartir información, imágenes, documentos, presentaciones, etc.)	1	1	1	1	
	Utilizo una cámara digital para grabar videos o tomar fotos que sirvan de apoyo en mis labores de docente	1	1	1	1	
Dimensión Competencia digital de comunicación	Utilizo mi e-mail para comunicarme con los estudiantes, padres de familia, colegas o la comunidad educativa en general	1	1	1	1	
	Uso la mensajería instantánea o mensajes de texto como herramienta para la comunicación con otras personas	1	1	1	1	
	Me comunico con la comunidad educativa mediante las redes sociales (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.)	1	1	1	1	
	Facilito la participación de mis estudiantes en espacios de comunicación virtual (grupos de WhatsApp, Facebook u otros) de una forma pertinente y respetuosa	1	1	1	1	
	Promuevo el uso de herramientas de internet (google drive, wikis, salas de video conferencia, etc.) para	1	1	1	1	

	el trabajo colaborativo de mis estudiantes					
	Participo en grupos profesionales, que utilizan los recursos provistos por el internet, para apoyar mi labor docente (grupos de WhatsApp, Facebook u otros)	1	1	1	1	
	Publico mi material didáctico a través del internet, utilizando diferentes formatos (páginas web, blogs, foros, etc.)	1	1	1	1	
	Participo en espacios de reflexión e intercambio de experiencias sobre el diseño, utilización e implementación pedagógica de las TIC	1	1	1	1	
Dimensión Competencia digital de gestión	Utilizo el software ofimático para elaborar material administrativo relacionado con mi función docente (cartas, a apoderados, informes de notas, programaciones, trípticos, afiches, comunicados, etc.)	1	1	1	1	
	Utilizo sitios web o sistemas informáticos para la realización de tareas y búsquedas de información administrativas propias de mi función docente	1	1	1	1	
	Utilizo los recursos tecnológicos existentes en mi institución para el apoyo de las tareas administrativas	1	1	1	1	
	Utilizo la base de datos institucionales para buscar información en la elaboración de informes administrativos	1	1	1	1	
	Evaluó y utilizo los software educativos, sitios web y recursos didácticos digitales relevantes del gobierno, posibles a utilizar en mi enseñanza en el aula	1	1	1	1	
	Participo en actividades formativas relacionadas con el uso de las TIC para mi actualización profesional	1	1	1	1	

	Participo en proyectos institucionales de innovación educativa para favorecer el uso de las TIC	1	1	1	1	
	Impulso y coordino en mi institución educativa la realización de actividades apoyadas en las TIC	1	1	1	1	
	Organizo y tengo a disposición un listado de sitios web relevantes para mi función de docencia y los exploro frecuentemente	1	1	1	1	
	Evaluó mis propias practicas docentes en base a mi dominio de las TIC, para mejorar en experiencias posteriores	1	1	1	1	

## Cuestionario para la variable Desempeño Laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

### Variable Desempeño Laboral Docente

Enunciado	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales					
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña					
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes					

8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje</b>					
11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes.					
19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de					

aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.					
22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>Dimensión 3: Participación de la escuela en la comunidad</b>					
30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo					

32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad</b>					
36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela					
38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

### Variable Competencia Digital

Nada (N)	Muy poco (MP)	Poco (P)	Bastante (B)	Mucho (M)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	MP	P	B	M
<b>Dimensión 1: Competencia digital tecnológica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conozco el hardware básico de la computadora					
2. Conozco el software básico de la computadora					

3. Conozco las herramientas básicas de internet					
4. Se gestionar carpetas, archivos y aplicaciones en la PC					
5. Se usar los recursos de una red local (impresoras, carpetas y archivos)					
6. Domino el uso de recursos Microsoft Word, como fuentes, tablas, formas e imágenes para crear diversos documentos.					
7. Domino el uso de recursos Power Point como, imágenes animaciones o hipervínculos para presentar información de manera efectiva.					
8. Domino el uso de fórmulas básicas, así como las funciones matemáticas y lógicas de Microsoft Excel, para procesar datos e informar resultados numéricos y gráficos					
9. Se integrar en documentos de distinto formato, recursos obtenidos de internet (tablas, gráficos, textos, etc.)					
10. Se navegar en internet con el uso de diferentes navegadores					
11. Domino las herramientas de internet para la búsqueda de información					
12. Se descargar documentos, imágenes, videos, y/o programas educativos de internet					
13. Se trabajar con algún programa de cartografía digital, para buscar lugares (google maps, google earth)					
14. Se trabajar con documentos en la nube (google drive, one drive, etc.)					
15. Utilizo la computadora en mis labores cotidianas					
16. Utilizo sistemas de protección de contraseñas y usuarios para garantizar y asegurar la privacidad de los datos de mi equipo.					
17. Utilizo sistemas de protección de antivirus y cortafuegos para garantizar y asegurar la protección del software de mi equipo					
18. Empleo medidas de seguridad y de prevención de riesgos, en el almacenamiento y respaldo de mi información en la PC					
<b>Dimensión 2: Competencia digital pedagógica</b>					
19. Uso las tecnologías de la información y la comunicación en mi práctica docente					
20. Desarrollo procesos didácticos en el aula con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación					

21. Empleo las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar mi práctica docente					
22. Emplear las tecnologías de la información y la comunicación me permite flexibilizar los espacios y tiempos de trabajo en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
23. Las tecnologías de la información y la comunicación me permiten aplicar una diversidad de metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
24. Las tecnologías de la información y la comunicación me permiten mejorar el proceso de comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
25. Al emplear las tecnologías de la información y la comunicación me permiten solucionar múltiples necesidades de aprendizaje.					
26. Poseo los recursos necesarios en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación para solucionar dudas de mis estudiantes sobre ellas.					
27. Tengo el suficiente conocimiento en el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación para desenvolverme en el mundo del aprendizaje digital					
28. Conozco la estrategia metodológica del trabajo cooperativo-colaborativo y empleo las TIC para utilizarla					
29. Conozco la estrategia metodológica del aprendizaje basado en proyectos y empleo las TIC para utilizarla					
30. Conozco la estrategia metodológica del estudio de caso y empleo las TIC para utilizarla					
31. Conozco la estrategia metodológica del seminario y empleo las TIC para utilizarla					
32. Conozco la estrategia metodológica del aprendizaje basado en problemas y empleo las TIC para utilizarla					
33. En mi labor docente solo empleo recursos TIC que son fáciles de utilizar					
34. En mi labor docente domino los recursos TIC que son difíciles de usar					
35. Empleo recursos TIC para la innovación tecnológica y didáctica que requiere el proceso de enseñanza aprendizaje hoy en día					
36. Utilizo el procesador de texto (Word u otro) para producir material didáctico (guías, pruebas, material de lectura, etc.)					

37. Creo presentaciones para la enseñanza-aprendizaje de mi área curricular utilizando elementos gráficos, multimedia o textuales					
38. Utilizo blogs educativos como apoyo para desarrollar el aprendizaje de los estudiantes					
39. Diseño o utilizo sitios web como apoyo para desarrollar el aprendizaje de los estudiantes					
40. Uso recursos digitales para hacer mapas mentales con los estudiantes					
41. Utilizo aplicaciones multimedia en el proceso de enseñanza aprendizaje					
42. Utilizo programas de juegos didácticos para mi práctica docente					
43. Implemento recursos, tareas o materiales para mis estudiantes en las plataformas virtuales de mi institución					
44. Produzco clips o videos educativos para el apoyo de mi labor docente					
45. Utilizo portales educativos nacionales o internacionales para acceder a recursos digitales que puedan enriquecer mi capacidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.					
46. Utilizo el teléfono móvil como una herramienta de apoyo para mis labores docentes (compartir información, imágenes, documentos, presentaciones, etc.)					
47. Utilizo una cámara digital para grabar videos o tomar fotos que sirvan de apoyo en mis labores de docente					
<b>Dimensión 3: Competencia digital de comunicación</b>					
48. Utilizo mi e-mail para comunicarme con los estudiantes, padres de familia, colegas o la comunidad educativa en general					
49. Uso la mensajería instantánea o mensajes de texto como herramienta para la comunicación con otras personas					
50. Me comunico con la comunidad educativa mediante las redes sociales (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.)					
51. Facilito la participación de mis estudiantes en espacios de comunicación virtual (grupos de WhatsApp, Facebook u otros) de una forma pertinente y respetuosa					
52. Promuevo el uso de herramientas de internet (google drive, wikis, salas de video conferencia, etc.) para el trabajo colaborativo de mis estudiantes					
53. Participo en grupos profesionales, que utilizan los recursos provistos por el internet,					

para apoyar mi labor docente (grupos de WhatsApp, Facebook u otros)					
54. Publico mi material didáctico a través del internet, utilizando diferentes formatos (páginas web, blogs, foros, etc.)					
55. Participo en espacios de reflexión e intercambio de experiencias sobre el diseño, utilización e implementación pedagógica de las TIC					
<b>Dimensión 4: Competencia digital de gestión</b>					
56. Utilizo el software ofimático para elaborar material administrativo relacionado con mi función docente (cartas, a apoderados, informes de notas, programaciones, trípticos, afiches, comunicados, etc.)					
57. Utilizo sitios web o sistemas informáticos para la realización de tareas y búsquedas de información administrativas propias de mi función docente					
58. Utilizo los recursos tecnológicos existentes en mi institución para el apoyo de las tareas administrativas					
59. Utilizo las base de datos institucionales para buscar información en la elaboración de informes administrativos					
60. Evaluó y utilizo los software educativos, sitios web y recursos didácticos digitales relevantes del gobierno, posibles a utilizar en mi enseñanza en el aula					
61. Participo en actividades formativas relacionadas con el uso de las TIC para mi actualización profesional					
62. Participo en proyectos institucionales de innovación educativa para favorecer el uso de las TIC					
63. Impulso y coordino en mi institución educativa la realización de actividades apoyadas en las TIC					
64. Organizo y tengo a disposición un listado de sitios web relevantes para mi función de docencia y los exploro frecuentemente					
65. Evaluó mis propias practicas docentes en base a mi dominio de las TIC, para mejorar en experiencias posteriores					

¡Muchas gracias por su participación!

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de competencia digital
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Nauca Torres Enrique Santos
Documento de identidad	41657065
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad cesar vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	944603868
Firma	
Fecha	16 /11/ 2021

## Anexo 4: Validez de los instrumentos

*Evidencias de validez de contenido del Cuestionario sobre desempeño, mediante el criterio de jueces*

Items	Juez 1	Juez 2	Sx1	Mx	CVC1	Bal	CVC1C
ítem 01	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 02	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 03	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 04	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 05	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 06	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 07	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 08	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 09	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 10	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 11	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 12	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 13	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 14	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 15	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 16	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 17	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 18	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 19	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 20	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 21	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 22	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 23	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 24	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 25	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 26	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 27	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 28	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 29	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 30	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 31	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 32	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 33	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 34	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 35	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 36	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 37	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 38	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 39	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
ítem 40	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00

V-Aiken Total	1.00
------------------	------

□

Evidencias de validez de contenido del Cuestionario sobre competencias digitales mediante el criterio de jueces

Items	Juez 1	Juez 2	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Item 01	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 02	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 03	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 04	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 05	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 06	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 07	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 08	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 09	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 10	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 11	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 12	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 13	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 14	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 15	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 16	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 17	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 18	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 19	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 20	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 21	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 22	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 23	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 24	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 25	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 26	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 27	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 28	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 29	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 30	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 31	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 32	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 33	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 34	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 35	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 36	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 37	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 38	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 39	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 40	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 41	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 42	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 43	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 44	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 45	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 46	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 47	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 48	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 49	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 50	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 51	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 52	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 53	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 54	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 55	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 56	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 57	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 58	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 59	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 60	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 61	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 62	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 63	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 64	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
Item 65	3	3	6	5.0	1.0	0.00032	1.00
V-Susna Total							1.00

## Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 7**

*Índices de fiabilidad por Alfa de Cronbach de los instrumentos N=22*

<b>Variable</b>	<b>Alfa <math>\alpha</math></b>	<b>N de ítems</b>
Cuestionario evaluativo del desempeño Docente	.960	40
Cuestionario sobre Competencias Digitales Docentes (CCDD)	.959	65

**Nota:** Elaboración propia base a la prueba piloto; N= muestra.







## Anexo 09: llenado de los cuestionarios por google forms

Preguntas Respuestas 162 Configuración



Sección 1 de 5

### Competencias digitales y desempeño laboral en los colaboradores de una Institución Educativa, de la ciudad de Trujillo, 2021

Buen día estimado (a) participante. Nos presentamos somos alumnos de la universidad César Vallejo, estamos cursando el XI ciclo de la facultad de la escuela de administración y actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación para obtener el título profesional, por ello solicito su apoyo y participación de manera responsable en el llenado de los instrumentos que se presentan a continuación.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:  
Tener 23 años en adelante.  
Marcar todos los ítems con mucha sinceridad  
El cuestionario demora entre 10 a 20 minutos.

## Consentimiento informado

Sección 2 de 5

### Consentimiento informado

Para realizar esta investigación es necesaria su cooperación, para lo cual requerimos su consentimiento.

La participación es estrictamente para uso de la presente investigación, más no, fines ajenos a lo ya expuesto. Además, que se conservara el anonimato al no identificarse en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio; puesto que se respetara la privacidad y maneja de forma confidencial.

Ante lo expuesto, si está de acuerdo, se le pide complete lo siguientes datos para confirmar que se le ha informado sobre el proceso de esta investigación.  
de ante mano se le agradece su participación y cooperación.

Atentamente.  
Iparraguirre Iparraguirre, Natali Susana  
Gil Gavidia, Edwin Fernando

## **Anexo 10: Autorización del uso de los instrumentos**

### **Cuestionario Evaluativo del Desempeño Docente**

MINEDU (2014)

Este instrumento es elaborado por el Ministerio de Educación del Perú (2014) en su “Marco del buen Desempeño Docente”, es de acceso libre para la comunidad científica y no se requiere autorización para su uso, tal como se muestra en el siguiente print de pantalla y el enlace respectivo:

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

### **Cuestionario sobre Competencia Digital Docente (CCDD)**

Barros (2018)

Este instrumento es elaborado por Barros (2018) para su investigación “Estrategias en Tecnologías de Información y Comunicación en la Competencia Digital Docente, La Esperanza 2017”, es de acceso libre y puesto a disposición para la comunidad científica y no se requiere autorización para su uso, tal como se muestra en el siguiente print de pantalla y el enlace respectivo:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22649/barros\\_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22649/barros_ha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)