



Universidad  
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO**

Tesis

Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa  
académico en una universidad de Lima, 2023

**Para optar el grado académico de**

Maestro en Docencia Universitaria

**Presentado por**

**Autor:** Camarena Chamaya, Luis Miguel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

**Asesor:** Dr. Basurto Santillan, Ivan Javier

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-5472-0853>


**Línea de investigación general**

Educación de calidad

**Lima – Perú**

**2024**

## Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Luis Miguel Camarena Chamaya egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023" Asesorado por el docente: Basurto Santillan, Ivan Javier Con DNI 07345898 con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5472-0853> tiene un índice de similitud de (19) (veinte)% con código oid:14912:358082489 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado: Luis Miguel Camarena Chamaya,

DNI: 46992019



Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Basurto Santillan, Ivan Javier

DNI: 07345898

Lima, 29 de mayo de 2024

### **Dedicatoria**

A Dios mi creador, por regalarme salud, conocimiento y fuerza para que se haga realidad mi sueño. A mis padres Vides Camarena y Amelida Chamaya quienes, con su anhelo de lucha, me inculcaron la perseverancia como principio rector para lograr mis metas.

### **Agradecimiento**

A mi hermana Melina, por siempre estar presente en cada parte de mi vida.

A mi gran amiga, la Dra. Susan Gonzales, por siempre brindarme cada oportunidad para seguir creciendo como persona.

A Manuel Munayco, por ser parte de cada logro obtenido.

### **Índice general**

Carátula..... **¡Error! Marcador no definido.**

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice general .....	iv
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras .....	x
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>13</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema .....	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos .....	17
1.3 Objetivos de la investigación .....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos .....	18
1.4 Justificación de la investigación.....	19
1.4.1 Teórica.....	19
1.4.2 Metodológica .....	19
1.4.3 Práctica.....	20
1.5 Limitaciones de la investigación .....	20
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>22</b>
2.1 Antecedentes de la investigación .....	22
2.2 Bases Teóricas .....	26
2.3 Formulación de hipótesis .....	37

2.3.1 Hipótesis general.....	37
2.3.2 Hipótesis específicas .....	38
3. METODOLOGÍA.....	39
3.1 Método de investigación .....	39
3.2 Enfoque investigativo .....	39
3.3 Tipo de investigación .....	39
3.4. Diseño de la investigación .....	40
3.5. Población, muestra y muestreo.....	40
3.6. Variables y operacionalización .....	42
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	43
3.7.1. Técnica.....	43
3.7.2. Descripción .....	44
3.7.3. Validación.....	44
3.7.4. Confiabilidad.....	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos .....	46
3.9. Aspectos éticos .....	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	47
4.1. Resultados.....	47
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados .....	47
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	58
4.1.3. Discusión de resultados.....	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	70
5.1. Conclusiones.....	70
5.2. Recomendaciones .....	71
REFERENCIAS .....	74

ANEXOS .....	84
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	85
Anexo 2. Instrumentos .....	87
Anexo 3. Validez del instrumento.....	91
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento .....	141
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética.....	143
Anexo 6. Formato de consentimiento informado .....	144
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos .....	146
Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin.....	147

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Detalle de jueces expertos .....	45
<b>Tabla 2.</b> Aspectos sociodemográficos de los participantes .....	47
<b>Tabla 3.</b> Niveles de frecuencias y porcentajes de la variable competencia digital.....	48
<b>Tabla 4.</b> Niveles de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable 1 .....	49
<b>Tabla 5.</b> Niveles de frecuencias y porcentajes de la variable 2 .....	50
<b>Tabla 6.</b> Niveles de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable 2 .....	51
<b>Tabla 7.</b> Tabla cruzada de la dimensión información y desempeño laboral .....	52
<b>Tabla 8.</b> Tabla cruzada de la dimensión comunicación y desempeño laboral.....	53
<b>Tabla 9.</b> Tabla cruzada de la dimensión creación de contenidos y desempeño laboral.....	54
<b>Tabla 10.</b> Tabla cruzada de la dimensión seguridad y la variable desempeño laboral.....	55
<b>Tabla 11.</b> Tabla cruzada de la dimensión resolución de problemas y desempeño laboral.....	56
<b>Tabla 12.</b> Tabla cruzada de las variables competencia digital y desempeño laboral.....	57
<b>Tabla 13.</b> Prueba de normalidad .....	58
<b>Tabla 14.</b> Coeficiente de correlación de Spearman de las variables competencia digital y desempeño laboral.....	59
<b>Tabla 15.</b> Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión información y desempeño laboral. .	60
<b>Tabla 16.</b> Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión comunicación y desempeño laboral. .....	61



<b>Tabla 17.</b> Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión creación de contenidos y desempeño laboral.....	62
<b>Tabla 18.</b> Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión seguridad y desempeño laboral .....	63
<b>Tabla 19.</b> Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión resolución de problemas y desempeño laboral.....	64

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Distribución de niveles de la variable competencia digital.....	48
<b>Figura 2.</b> Distribución Niveles de las dimensiones de la variable competencia digital .....	49
<b>Figura 3.</b> Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral .....	50
<b>Figura 4.</b> Distribución niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	51
<b>Figura 5.</b> Dimensión información y variable desempeño laboral .....	52
<b>Figura 6.</b> Dimensión comunicación y desempeño laboral .....	53
<b>Figura 7.</b> Dimensión creación de contenidos y desempeño laboral .....	54
<b>Figura 8.</b> Dimensión seguridad y variable desempeño laboral .....	55
<b>Figura 9.</b> Dimensión resolución de problemas y variable desempeño laboral .....	56
<b>Figura 10.</b> Competencia digital y desempeño laboral .....	57

## Resumen

**Objetivo:** Determinar relación entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. **Metodología:** El estudio fue hipotético deductivo, cuantitativo, básico y correlacional. La muestra fue de 102 docentes. Para medir la variable competencias digitales se empleó un cuestionario con 21 ítems y para la medición de la variable desempeño laboral se utilizó un cuestionario con 25 ítems; en ambos casos se realizaron los procesos de validación y confiabilidad, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.877 para el instrumento 1 y de 0.816 para el instrumento 2. **Resultados:** se encontró un  $\rho = 0,822$ , que indica una relación alta y positiva; así también un valor de significancia ( $\text{sig.} = 0,003$ ) menor al valor correspondiente a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ). **Conclusión:** existe relación alta y significativa entre las variables competencias digitales y desempeño laboral.

**Palabras claves:** competencia digital; desempeño laboral, docentes; educación; universidad

### **Abstract**

**Objective:** Determine the relationship between digital competence and job performance in teachers of an academic program at a university in Lima, 2023. **Methodology:** The study was hypothetical deductive, quantitative, basic and correlational. The sample was 102 teachers. To measure the digital skills variable, a questionnaire with 21 items was used and to measure the job performance variable, a questionnaire with 25 items was used; In both cases, the validation and reliability processes were carried out, obtaining a Cronbach's Alpha coefficient of 0.877 for instrument 1 and 0.816 for instrument 2. **Results:** a  $\rho = 0.822$  was found, which indicates a high and positive relationship; thus also a significance value ( $\text{sig.} = 0.003$ ) lower than the value corresponding to the theoretical significance ( $\alpha = 0.05$ ). **Conclusion:** there is a high and significant relationship between the variables of digital skills and job performance.

**Keywords:** digital competence; job performance, teachers; education; university

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La permanente evolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el mundo ha propiciado la creación de espacios formativos dinámicos y activos; las propuestas de herramientas digitales para las experiencias de aprendizaje son múltiples y los docentes asumen un rol clave para incorporar y unificar dispositivos, recursos y plataformas en la praxis pedagógica (Salazar y Lescano, 2022). Sin embargo, a la fecha aún se encuentran una serie de deficiencias en cuanto al desarrollo de competencias digitales en los docentes, situación que puede tener directa relación con su desempeño laboral, tal como se señala en un estudio realizado con docentes de España y Estados Unidos, encontrando que el 57,9% no ha llegado a utilizar blogs y el 79,7% nunca ha hecho uso de wikis en su praxis pedagógica; así también, sólo el 38,6% de docentes emplea mensajería instantánea, 29,9% retransmisión de videos y el 23,4% redes sociales, mientras que el 18,8% emplea herramientas digitales para compartir videos o fotografías (García et al., 2023).

No se puede dejar de lado lo que señalaron Silva y Mazuera (2020) respecto a la relevancia de las competencias dentro del ámbito profesional, ya que se encuentran ligadas a una forma de responder a las transformaciones y necesidades que se presentan y a la capacidad que tiene la persona para saber hacer en un determinado contexto, aspecto que adquiere especial connotación en el caso de las competencias digitales docentes dado que en la actualidad son indispensables para realizar sesiones de

aprendizaje dinámicas, motivadoras y efectivas. En un estudio realizado en Alemania se halló que en el campo de la salud las competencias digitales en cuanto a la alfabetización para la enseñanza es considerada problemática para el 45,5% de docente e inadecuada para el 22,2%, incluso el 31% de docentes informó que las estrategias para búsqueda de información sobre salud no se abordaban, mientras que el 81% afirmó que la creación de mensajes de salud en redes sociales es una habilidad que poco o nada se aborda en las experiencias de aprendizaje (Rangnow et al., 2023).

Por su parte, Kemp (2023) refirió que las inequidades existentes en los países en vías de desarrollo limitan los procesos de aprendizaje e igualdad de oportunidades. Hoy en día hay 5.160 millones de personas que se conectan a internet en el entorno global, es decir 64,4% de toda la población mundial está actualmente en línea. Los datos muestran que el total mundial de usuarios de Internet aumentó un 1,9 por ciento en los últimos 12 meses. Sin embargo, el acceso a herramientas, equipos y recursos digitales no son iguales para todos, panorama que se convierte en una limitación para desarrollar competencias digitales en el ámbito educativo y el adecuado desempeño laboral de los docentes. A pesar de ello, tal como señaló Montalvo et al. (2022) es preciso que ellos busquen los mecanismos para desarrollar estas competencias dado que son relevantes para lograr una adecuada adaptación a las nuevas necesidades que se van presentando en el entorno educativo y propiciar la participación de los estudiantes, motivarlos y despertar su curiosidad para el aprendizaje, aspectos que aún se encuentran en proceso debido a diversas brechas y desafíos como la adecuación de la universidad para impartir enseñanza virtual, preparación de su cuerpo docente para manejar herramientas y contenidos digitales, preparación de los estudiantes y el acceso a la conectividad de docentes estudiantes (Velandia et al., 2022).

Al respecto, tal como señaló el Global Skills Index (2020) en la época de pandemia, México tuvo los más bajos dominios en cuanto a competencias tecnológicas ocupando el puesto 58 de 60 países participantes. En la dimensión interacción humano-computadora solo se llega al 20%. De los 200

millones de estudiantes de educación superior cuyos estudios han sido trastornados por la pandemia, el 80% se encuentran en países con economías emergentes, ahí las habilidades digitales de docentes y estudiantes aún están rezagadas.

Esta misma situación se evidenció en Latinoamérica y el Caribe, siendo quizá una etapa de quiebre el que se produjo a partir del año 2020 debido al referido panorama de pandemia que generó situaciones muy complicadas en el entorno educativo. En ese sentido, el Banco Interamericano de Desarrollo (citado en Arias et al., 2020) refirió que la forma de impartir la enseñanza a nivel superior varió sustancialmente y cifras superiores a 26 millones de estudiantes y 1,4 millones de docentes migraron bruscamente de un entorno presencial a otro virtual. Antes de la pandemia casi el 20% de programas académicos se basaba en la educación a distancia y el 16% tenían una modalidad híbrida en las instituciones superiores. Por otra parte, 40% de docentes argentinos y 30% peruanos, señalaron que las dificultades para acceder a internet son un obstáculo para su desempeño, mientras que 7 países de la región señalan que los docentes demandan más capacitación para optar por estas nuevas tecnologías.

Así también, en una investigación realizada con la participación de nueve países de América Latina se halló que el 56,76% integra estrategias de tecnología digital en su práctica pedagógica, el 30,79% sólo lo hace en ocasiones especiales, el 11,22% no las utiliza y el 1,23% las considera no aplicables. Cabe destacar que el 79,05% de los participantes señalaron que las instituciones donde trabajan cuentan con apoyo tecnológico y el 20,95% no cuentan con ello. Así también se señaló que las principales limitaciones para utilizar estrategias digitales en los procesos de enseñanza aprendizaje son la falta de preparación digital en los docentes, escasos recursos, falta de insumos, de estímulo y de conocimiento, entre otros (Okoye et al., 2023).

En Perú, se efectuó una investigación y encontraron que sólo el 36% de docentes posee competencias digitales suficientes, lo cual complica el desarrollo de su labor en un contexto en el que las herramientas tecnológicas y las alternativas para enseñar mediante plataformas y medios digitales es

insoslayable para la praxis pedagógica. En ese sentido, también se encontró que el 40% muestra nivel insuficiente para la solución de problemas, solamente el 40% tienen un nivel suficiente para administrar información digital, el 52% logra comunicarse y colaborar en equipo mediante canales digitales y el 37% de docente tiene competencias para la creación de contenidos digitales; en cuanto a la seguridad y elección apropiada de software se halló que un 34% tiene un nivel suficiente (Huerta et al., 2022).

Otro estudio realizado en una universidad peruana durante la pandemia, evidencia que el desempeño docente fue de nivel medio en el 50% de la muestra; asimismo, la variable uso de las TIC el 43% lograron un nivel medio. En ambos casos se sugiere implementar acciones que permitan que los docentes alcancen o consoliden las competencias digitales (Dávila et al., 2022). Así también, en una investigación más amplia, realizada en 8 universidades públicas de Perú, muestran que más de la mitad de los docentes universitarios (55,9%) mantienen un nivel medio en el manejo de las TIC, un 24% nivel bajo y un 20,2% un nivel alto, lo señalado dificulta su desempeño en los procesos de enseñanza, panorama que hace evidente la necesidad de capacitación docente como eje fundamental para revertir los resultados mostrados (Badajoz J et al., 2022).

Un estudio hecho en Lima en una universidad pública atribuye a sus docentes un desempeño laboral en una media de 63,07 de 100 puntos, del mismo modo en la gestión de contenidos hubo una valoración de 24,39 de 40 y en evaluación de aprendizajes con 25,42 de 40, mientras que la afectividad alcanzó 13,26 de 20 puntos (Revilla y Palacios, 2020).

De continuar esta problemática en los docentes se pueden ver afectados los logros académicos de los estudiantes, así como de las competencias digitales en ambos actores, perjudicando los resultados educativos globales y persistirán los bajos niveles de aprendizaje. Así también, habrá complicaciones para un adecuado manejo de la tecnología y no se podrá contribuir de manera efectiva a la alfabetización digital, especialmente en lo que respecta a elementos informativos, datos, colaboración,



comunicación, seguridad, contenidos digitales y las acciones para resolver problemas, entre otros aspectos relevantes en el contexto educativo.

Es por ello, que se considera pertinente realizar esta investigación, de forma que se puedan obtener datos actualizados respecto a las competencias digitales de los docentes y el desempeño laboral en el contexto de la educación superior. Con ello, se proporcionarán herramientas valiosas para tomar acciones orientadas a generar cambios que contribuyan a reducir las brechas, limitaciones o barreras que obstaculicen el adecuado desarrollo de las experiencias de aprendizaje.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión información y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión seguridad y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión información y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión seguridad y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La competencia digital es fundamental para la enseñanza y el aprendizaje, además que en estos tiempos sirve para el trabajo y la participación en la sociedad. En la educación superior, es requerido entender esta competencia desde su esencia de forma que se puede desarrollar de manera constante en la práctica. La revisión bibliográfica hecha, en repositorios y bases de datos, evidencia que esta problemática requiere ser revisado de manera exhaustiva, dada su relevancia en el escenario actual. Las instituciones universitarias han virado la oferta de su propuesta académica, considerando escenarios digitales; para ello requieren que los docentes posean estas competencias, y las apliquen en su praxis pedagógica. Ante ello, se consideró necesario generar mayor evidencia sobre este tema que es un indicador de la calidad educativa. Todo lo expuesto se constituye en razón suficiente para justificar el estudio, más aún si se consideran los hallazgos realizados, dado su aporte al cuerpo de conocimientos enmarcados en la línea de investigación de enseñanza digital; con ello se podrá reflexionar sobre las implicancias de este tema y así poder tomar acciones para mejorar el fenómeno estudiado. Los sustentos para la variable competencias digitales se encuentran en el Modelo del Marco Común de Competencia Digital Docente (MCCDD), que a su vez se fundamenta en el modelo T-Pack de Mishra y Koehler (2006, citado en Torres, 2021); para el caso de la variable desempeño laboral el estudio se sustenta en el Modelo de Koopmans y la teoría de Holland.

### **1.4.2 Metodológica**

Radica en los criterios metodológicos que se han asumido para realizar la investigación, considerando su enfoque cuantitativo, el cual encuentra sustento en el paradigma positivista y enfoca su desarrollo en el método científico, el cual permite tener procesos ordenados y rigurosos en lo metodológico. Así también, se consideran relevantes los instrumentos que se aplicarán, ya que cuentan

con los procedimientos de validación y confiabilidad que exige un estudio de esta naturaleza, a fin de garantizar el recojo de información y resultados útiles que favorezcan la mejora de competencias digitales en los docentes universitarios y se optimice su desempeño laboral.

### **1.4.3 Práctica**

Los resultados obtenidos se compartirán con los directivos y los coordinadores del programa académico de enfermería, de forma que les sirva para la toma de acciones que permitan mejorar la problemática. En ese sentido, los datos obtenidos respecto a cada una de las variables y dimensiones permitirán diseñar programas de capacitación, actualización o fortalecimiento de las competencias digitales docentes, de forma que puedan articularlos de manera oportuna y pertinente a los cursos que dictan, con lo cual su desempeño laboral también puede obtener un mejor nivel. Por otra parte, se podrán establecer mecanismos que contribuyan a realizar un acompañamiento más efectivo a la labor que realizan los docentes, de forma que se pueda detectar si cuentan con las condiciones tecnológicas y de infraestructura necesarias para implementar plataformas, programas, recursos y materiales digitales destinados a fortalecer la práctica educativa. Todo ello también se convierte en un mecanismo de soporte para contribuir en el proceso formativo de los discentes del programa de enfermería, no sólo a nivel cognoscitivo, sino también tecnológico y técnico que les permita desarrollar una buena labor en el ejercicio de su misión.

### **1.5 Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones del estudio estuvieron centradas en el tiempo y disposición de la muestra para responder los cuestionarios, por otra parte, la búsqueda bibliográfica también fue una limitante al no encontrar bibliografía y estudios de investigación actualizados sobre todo en la índole nacional.

Otras limitaciones de tipo administrativo en cuanto a permisos espacios y materiales, es bueno aclarar que todas las limitaciones fueron superadas, a través del apoyo de la Escuela de Posgrado de la Universidad

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Masias et al. (2023), en Miami, realizaron su estudio con el propósito de “Describir y evaluar la correlación entre competencia digital y desempeño laboral en docentes universitarios del sector público”. El estudio fue correlacional. Se contó con 184 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios. Se halló que 45,7% de la muestra tiene nivel medio de competencias digitales, mientras que el desempeño laboral alcanzó nivel medio en el 36,2%. También se halló un valor de correlación de  $Rho = .290$  y un  $p < .001$ , concluyendo la relación entre variables directa, es decir que la competencia digital es un elemento ligado positivamente con el desempeño laboral. La contribución del estudio permite contar con precisiones respecto a las variables de estudio, aspectos que enriquecen la discusión de resultados.

Calvopiña (2023), en Ecuador, realizó su indagación con el propósito de “Desarrollar las competencias digitales para el fortalecimiento del desempeño profesional de los docentes”. El estudio fue cuantitativo, correlacional. Participaron 11 docentes y 35 estudiantes. El instrumento fue un cuestionario para ambas variables. Se evidenció que existe correlación de Pearson entre competencias básicas digitales y desempeño profesional en docentes con un coeficiente de  $.239$ ; así también se halló un coeficiente de  $.373$  entre competencias digitales y las TIC. Se concluyó que el diseño de un programa de integración de

las TIC previo a la aplicación del cuestionario permitió mejorar las competencias digitales y con ello mejorar el desempeño laboral. Esta indagación contribuye a ampliar las perspectivas de la problemática y, con ello, enriquecer las alternativas para el contraste de resultados.

Kusdanu (2021), en Indonesia, efectuó un estudio cuyo objetivo fue “Establecer el papel de la competencia digital en el desempeño del profesorado del programa de estudios de contabilidad S1 de universidades privadas en el área metropolitana de Bandung a través de la satisfacción laboral con el liderazgo de servidor como variable moderadora”. Este estudio fue del tipo correlacional, participaron 218 docentes e hicieron uso de 2 cuestionarios. Se encontró que la competencia digital presenta una media  $3,26 \pm 0,48$  y el desempeño de los docentes tiene una media igual a  $3,16 \pm 0,64$ ; el coeficiente fue de  $r=0,883$  y el  $p=0,000$ , concluyendo que existe relación alta y significativa entre las variables. La indagación contribuye a contrastar estos resultados con los hallazgos a que se llegue en este estudio.

Wordu et al. (2021), en Nigeria, desarrollaron un estudio que buscó “Examinar la alfabetización digital y desempeño laboral de los docentes en universidades del estado de Rivers“. Este estudio presentó un enfoque correlacional y contó con la participación de 2644 docentes e hicieron uso de un cuestionario para medir el desempeño laboral. Se halló que la comunicación digital, la seguridad digital y la creatividad digital se relacionan con el desempeño laboral de los docentes en niveles bajo con un  $r=0,305$ , alto con un  $r=0,614$  y medio con un  $r=0,479$ . Concluyeron que se tiene que brindar la capacitación necesaria a los docentes además de brindarles herramientas digitales para el desempeño de su labor. El estudio aporta resultados que nutren la discusión de resultados sobre las variables principales.

Martínez y Garcés (2020), en Colombia, desarrolló un estudio que buscó “Identificar las competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19”, La investigación fue descriptiva y se aplicó a una población de 52 individuos. Se hizo uso de un cuestionario. Los hallazgos muestran que la capacidad para clasificar información digital fue de (78,85%), mientras que en el ítem de compartir información mediante medios virtuales fue (50%), a su

vez en la edición de contenido digital resulto (40,38%), en la protección de información personal (40,38%), y en competencias conceptuales (42,31%). Concluyen que las competencias más desarrolladas las competencias en el COVID-19 fueron informatización, alfabetización, acciones colaborativas y comunicacionales y seguridad. Los docentes se encuentran en la capacidad de usar las tecnologías en información. El estudio aporta resultados que facilitarán realizar la discusión de resultados con base en las variables principales.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Chávez (2023) en Lima, realizó su indagación con el propósito de “Determinar la relación entre competencia digital y desempeño docente en una universidad de Lima”. El estudio fue básico, correlacional, transversal. Se incluyó a 25 docentes. Se aplicaron dos cuestionarios. Se evidenció que el 80% de docentes tiene alto nivel de competencias digitales y el 52% consideró que tiene un desempeño docente destacado, mientras que el 48% se encuentra en nivel suficiente. También se halló correlación de Pearson = 0,107 y un  $p=608$ ; se concluyó que no existe correlación entre las variables competencia digital y desempeño docente. El aporte de este trabajo radica en los hallazgos realizados respecto a las variables, dada su similitud con las que se abordan en esta investigación.

Sánchez (2022), en Lima, desarrolló su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre competencia digital y desempeño docente en una universidad pública de Lima”. El estudio fue correlacional. Formaron parte 60 integrantes. Se encontró que las competencias digitales son buenas en el 55% de la población y el desempeño docente fue regular en el 55% de profesionales. Así también, se evidenció un  $Rho= ,766$  y un  $p=,000$ . Se concluyó que la correlación es directa, alta y significativa. El estudio aporta resultados que serán insumo para contrastar los resultados de las hipótesis de esta investigación en la sección discusión.



Rodríguez (2022), en Madre de Dios, hizo su investigación con la finalidad de “Determinar la relación entre competencias digitales y desempeño del docente en una universidad pública de Madre de Dios”. La metodología fue correlacional. Se contó con 103 maestros, quienes respondieron a dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno. Se halló que las competencias digitales tienen un nivel bueno para el 49,5% de docentes, nivel regular para el 31% de docentes y nivel malo para el 19,4%. Respecto al desempeño laboral se halló que 45,6% tiene nivel eficiente, 37,9% moderado y 16,5% en un nivel deficiente; también se halló que la gestión de contenidos se encuentra en un nivel eficiente para el 45,6% de la muestra, la evaluación de aprendizajes en un nivel eficiente para el 45,6% y la afectividad en nivel eficiente para el 46,6%. Por otra parte, se encontró un  $r=0,676$  y  $p=0,00$ , concluyendo que existe relación entre las dos variables. El estudio aporta resultados que serán insumo para contrastar los resultados de las hipótesis, especialmente acerca de las variables y a la dimensión gestión de contenidos que también se ha considerado en el estudio que se presenta aquí.

Huamanlazo y Tapia (2022), en Lima, tuvieron el objetivo de “Establecer la relación entre competencias digitales y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de Gestión de una Universidad Privada de Lima Sur”. La investigación fue correlacional y cuantitativa. Participaron 60 docentes, además se hizo uso de un cuestionario para la competencia digital y otro en el caso del desempeño laboral. Los hallazgos evidenciaron que el 23,3% tiene un nivel bajo de competencias digitales, 53,3% medio y un 23,3% alto. En el desempeño docente se encontró nivel deficiente en el 25%, 48,3% regular y 26,7% eficiente. Se halló un  $Rho = 0,688$  y un  $p= 0,000$ . Concluyeron que la correlación es moderada y significativa entre las variables de investigación. Este trabajo investigativo significa un aporte relevante ya que muestra resultados diversos que nutrirán la discusión de resultados.

Pomares (2021), en Lima, desarrolló su investigación con el objetivo de “Determinar si existe relación entre competencia digital y desempeño laboral de docentes de una institución educativa de Lambayeque”. La investigación fue descriptiva – correlacional. Participaron 11 docentes. Se aplicaron

dos cuestionarios. En cuanto a la competencia digital se halló que el 63,64% de la muestra realiza procesos de evaluación de contenidos en el ámbito digital para preparar el material de sus experiencias de aprendizaje y el 45,5% realizan comentarios y difusión de materiales en redes sociales. En el desempeño laboral, se evidenció que el 81,8% muestra dominio de sus respectivas materias y el 45,5% realiza actividades de capacitación. Así también, se halló un  $r=0.89$  y se concluyó que la relación es directa de intensidad alta entre las variables. Es preciso indicar que este trabajo contribuyó a enriquecer la discusión de resultados, permitiendo contrastar los hallazgos logrados, considerando el contexto y características propias de cada entorno.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Competencias digitales**

#### **2.2.1.1. Definiciones**

Para alcanzar una mejor comprensión respecto a la competencia digital, es preciso iniciar mencionando que el término competencia es definido como las características de personalidad, devenidas en comportamientos que generan un desempeño exitoso (Alles, 2007). Si bien es cierto esta definición general nace del seno de la administración, se erige como sustento base del término dentro del contexto educativo y así se establece también en el Modelo que propone el Marco Común de Competencia Digital Docente (MCCDD) que se ha acogido como sustento teórico del estudio, ya que las competencias digitales conforman uno de los pilares de las competencias holísticas que debe reunir un docente agrupadas en tres bloques. El primero son las competencias profesionales consideradas como complementarias a las competencias específicas propias de la profesión e insoslayables para ejercerla. El segundo reúne a las competencias pedagógicas, centradas en la práctica educativa y aquí se incluyen las competencias digitales; mientras que el tercer bloque corresponde a las competencias docentes para desarrollar competencias digitales en los estudiantes (Ministerio de Educación y Formación Profesional y Administraciones educativas de las comunidades autónomas, 2022).

Es preciso señalar que este modelo sustenta su propuesta en el modelo teórico TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) propuesto por Punya Mishra y Matthew Koehler (2006, citados en Torres, 2021) en el que se estudia la tecnología integrada con la educación, mediante la combinación de tres componentes: (1) conocimiento tecnológico; (2) conocimiento pedagógico y (3) conocimiento del contenido.

Sobre estas primeras bases teóricas y en consonancia con el modelo que fundamenta esta variable se puede definir la competencia digital como medios para conseguir información, realizar procesos formativos mediante la utilización de las habilidades de comunicación, análisis, reflexión e investigación, involucrando la capacidad del docente para la interacción en espacios virtuales (Holguín et al., 2021, citados en Dávila et al., 2022). Así también, se considera pertinente señalar la definición que realiza Ilomäki et al. (2014), quien señala que las competencias digitales son el conjunto de habilidades y destrezas requeridas para el uso de la tecnología en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable.

### **Recursos digitales como un aspecto de la competencia digital profesional docente**

El término 'recursos digitales' se utiliza cada vez más en la investigación educativa para describir los conocimientos y habilidades específicos que constituyen la competencia digital profesional de los docentes. Los documentos de política educativa, incluido el Marco Europeo para la Competencia Digital de los Educadores (DigCompEdu), utilizan el término para reafirmar la necesidad de los docentes de habilidades especiales en el uso de recursos digitales (Heine et al., 2023).

Los recursos digitales en educación tienen un aspecto digital o técnico y sirven como fuente de conocimiento, innovación e interacción. Se crean y son accesibles en hardware, como computadoras, teléfonos inteligentes, computadoras portátiles y pizarras interactivas (Molina & Fuentes, 2021).

### **2.2.1.2. Modelos teóricos de la variable competencias digitales**

Esta variable encuentra sustento en el Marco Común de Competencia Digital Docente (MCCDD), modelo que integra 5 áreas que van a conformar la competencia digital de docentes: (1) información y alfabetización informacional; (2) comunicación y colaboración; (3) creación de contenidos digitales; (4) seguridad y (5) resolución de problemas. Dentro de ello están 21 competencias que van en 6 niveles de competencias (2 básicas, 2 intermedias y 2 avanzadas) que se van alcanzando progresivamente. La competencia digital no sólo otorga capacidades para sacar provecho a todas las herramientas vinculadas a la tecnología digital y sus retos, sino que es también necesaria para ser un actor competitivo en la actual sociedad (Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado, 2017).

Por otra parte, como se ha señalado en el primer apartado del estudio el modelo propuesto por el MCCDD, encuentra sus bases en el modelo T-Pack de Mishra y Koehler (2006) que a su vez nace de las propuestas realizadas por Shulman en el año 1986, quien propuso su modelo Pedagogical Content Knowledge (PCK) o, conocido en español como conocimiento pedagógico disciplinar, ya que ese autor consideraba que el conocimiento del contenido y pedagógico son más que dos saberes que funcionan en paralelo, ya que se complementan. En ese sentido, Mishra y Koehler añaden el conocimiento tecnológico, dados los cambios que se van produciendo en este campo, haciendo necesario incluir las TIC en los escenarios educativos (Torres et al., 2021).

De ahí su importancia, porque permite integrar los tres tipos de conocimiento: tecnológico, pedagógico y de contenido, para potenciar el aprendizaje; asimismo, es una metodología activa que contribuye a lograr que los estudiantes adquirieran nuevos conocimientos, desarrollar destrezas y motivarlos a asumir desafíos diversos y constantes, permitiéndoles una adecuada toma de decisiones, mediante la reflexión crítica y el desarrollo de la capacidad mental. Asimismo, se constituye en un

elemento significativo en las experiencias de aprendizajes ya que promueve el aprendizaje autónomo y proporciona una multiplicidad de nuevos escenarios para el acto educativo (Rodríguez y Acurio, 2021).

El T-Pack se encuentra al servicio de la construcción de aprendizajes y aplicación puede abarcar la creación de foros, wikis, blogs, webs, videos, líneas de tiempo, podcast, entre otras herramientas que promueven la interacción docente – estudiantes e incluso con otros agentes involucrados en la educación. Así también, se visualiza la tecnología al servicio de la comunicación (enseñanza), mediante la creación de presentaciones, infografías, test, aulas virtuales, entre otras actividades que van de la mano como el conocimiento pedagógico disciplinar, ya que este último abarca conocimientos del currículum, evaluación y sus vínculos entre estudio – evaluación y pedagogía, aspectos que encuentran en las TIC un valioso aliado.

### **El marco de competencia digital de educación superior (HeDiCom):**

Hay poco consenso sobre la naturaleza de las competencias digitales de los docentes a nivel superior. Además, los marcos de competencia digital existentes se han desarrollado en gran medida para los docentes de educación secundaria, en respuesta a esto, se enfoca en desarrollar y validar un marco que contribuya a su adquisición. En primer lugar, se efectuó una revisión para determinar el estado de la investigación sobre competencia digital. En un siguiente paso, se identificaron las similitudes y diferencias entre los marcos de competencia digital existentes. Con base en los resultados de la revisión y la comparación del marco, se desarrolló un marco en un proceso iterativo a través de reuniones de expertos con formuladores de políticas, especialistas en tecnología para la educación y validado con los practicantes. El nuevo marco incluye cuatro dimensiones de las competencias digitales de los docentes: Práctica docente, empoderar a los estudiantes para una sociedad digital, alfabetización digital de los docentes y desarrollo profesional de los docentes (Tondeur et al., 2023)

## **Instrumento para medir la competencia digital**

Martínez (2020) elaboró un instrumento contextualizado a la realidad peruana, caracterizado por ser entendible en sus instrucciones y de fácil aplicación en el trabajo de campo. Esta herramienta presenta buenas propiedades psicométricas (aceptable confiabilidad y validez). El cuestionario destaca por su aceptación en los círculos académicos, así como por su sencillez y facilidad para ser aplicado. El instrumento cuenta con 21 ítems, todos con enunciados que presentan alternativas de respuesta cerradas; así también tiene 5 dimensiones: información = 3 ítems; comunicación = 6 ítems, creación de contenidos = 4 ítems; seguridad = 4 ítems y resolución de problemas = 4 ítems. Se empleará la escala de Likert en el cuestionario, que brinda 5 alternativas de respuesta, las cuales son: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre y los rangos son: Básico (21-48), Intermedio (49-76) y Avanzado (77-105).

### **2.2.1.3. Dimensiones de competencia digital**

Para la construcción del cuestionario, se consideraron 5 dimensiones que se definen a continuación.

#### **Dimensión información**

La información es un término que encierra significados sumamente complejos, aunque a primera vista pareciera lo contrario, de ahí la necesidad de contextualizar el término para efectos de esta investigación. En ese sentido, Suárez (2020) hace una interesante definición dentro del entorno digital, señalando que la información es todo lo que permite aumentar el conocimiento, aquello que despierta en la persona el deseo de saber, aprender y conocer. Sin embargo, esto sólo no basta, ya que también involucra la idea de un suceso inesperado e incluso improbable, considerando que los entornos virtuales contienen muchas fuentes, haciendo necesario el uso de logaritmos o parámetros que permitan variar el número de posibilidades. En ese sentido, si bien es cierto que la era digital facilita cada vez más a el acceso a la información a nivel global, es preciso que los docentes cuenten con estas competencias, de

forma puedan buscar, evaluar y organizar la información, la cual proviene de diversas fuentes. Además el acceso rápido a una holgada fuente de información conlleva a que los docentes requieran reconocer cuándo se necesite dicha información para así evaluarla y filtrarla (Van Laar et al., 2020).

### **Dimensión comunicación**

Esta dimensión comprende en su definición la comunicación en ambientes virtuales, en los que se realiza un intercambio de recursos a través de aplicaciones virtuales y la interacción en redes comunicacionales (Dávila et al., 2022). En esa línea, la comunicación permite aprovechar el nuevo escenario digital para generar interacción entre estudiantes y docentes. Existen actualmente muchas herramientas con retroalimentación que favorecen ello. La interacción hace más dinámica las sesiones. La comunicación digital es el uso de herramientas en línea como correo electrónico, mensajes de redes sociales y mensajes de texto para llegar a otras personas o a una audiencia específica para compartir un mensaje (Team, 2021). La comunicación digital describe cualquier transmisión digital de información que ha sido codificado y transmitido a través de medios digitales (Grewal et al., 2022).

### **Dimensión creación de contenidos**

La creación de contenido es un proceso de varios pasos que implica encontrar nuevos temas sobre los que escribir, decidir qué forma tomarán estos nuevos temas (artículo de blog, página de destino, video), escribir, editar y publicar (Ntloko, 2023). Por su parte, Dávila et al. (2022) definieron esta dimensión como la producción y edición de nuevos contenidos, contenidos de programación y multimedia, respetando las licencias de uso y las normativas referidas a la propiedad intelectual. El docente debe ingeniarse en crear contenidos de acuerdo con el tipo y nivel de los estudiantes con los que cuenta, considerando también el tipo de asignatura.

El acto de proponer ideas temáticas que atraigan al estudiante, desarrollar material escrito o visual en torno a esas ideas y proporcionar esa información a la audiencia a través de un blog, video, infografía o incluso otros formatos, es parte de esta actividad (Team, 2021).

### **Dimensión seguridad**

La seguridad digital es el término colectivo que describe los recursos que se emplean para la protección de la información digital de una institución. Estos recursos pueden incluir soportes web, antivirus, biometría y otros dispositivos que den seguridad (Simplilearn, 2023). El docente debe gestionar la información y resguardar además su seguridad y confidencialidad.

### **Dimensión resolución de problemas**

La resolución de problemas se define como el conjunto de destrezas propias del docente, las cuales ayudarán a identificar los problemas, así como conocimientos que serán aplicados a través del uso de tecnologías disponibles que sean requeridas para tratar con eficacia situaciones complejas no rutinarias en el ámbito digital (Patrick, et al., 2017). Así también, Dávila et al. (2022) definió esta dimensión como la capacidad para identificar la utilización de recursos digitales, escoger las herramientas digitales acordes a los propósitos establecidos y que permitan la resolución de problemas.

## **2.2.3 Desempeño laboral**

### **2.2.3.1. Definiciones**

De acuerdo con Bohlander et al. (2010, citado en González y Vilchez, 2022) el desempeño laboral se define como la manera en la que el trabajador realiza sus funciones y que se pueden valorar mediante acciones de supervisión y a través de acciones de identificación, medición y administración. En el caso de los docentes el desempeño laboral es un factor fundamental ya que contribuye a garantizar la calidad educativa; así también se constituye en un reflejo del perfil profesional y del compromiso que



asume en la práctica pedagógica sobre la base de la autorreflexión y de valores éticos (Chávez et al., 2023).

Todo lo señalado se volvió especialmente relevante durante la pandemia de COVID-1, debido a los cambios significativos del modelo de enseñanza, que impulsó a las instituciones educativas a iniciar más exploraciones en la enseñanza en línea. El desempeño laboral del docente es esencial en la praxis educativa. Se sabe que está relacionado con la eficacia del profesor. Hace referencia a la productividad o calidad de la labor realizada por un trabajador mostrada al momento de hacer sus funciones en base a el logro de metas de la institución para la cual se desempeña (Chiavenato, 2015). El desempeño señala los comportamientos observables que muestran que tanto el trabajador cumpla con las metas del centro laboral (Campbell y Wiernik, 2015).

### **Generalidades sobre el desempeño laboral docente**

Se describe la satisfacción docente como el nivel de realización que se obtiene del trabajo. Muchos estudios han demostrado el impacto crítico de la satisfacción laboral de los docentes en su desempeño docente (García, 2019).

La facilidad de uso percibida de la enseñanza en línea va con la adaptabilidad de los docentes al modelo de enseñanza en línea y la comodidad que los docentes sienten al usar recursos de enseñanza en línea con herramientas digitales. Este aspecto va impactar en la percepción de su desempeño laboral (Mehta et al., 2019).

Abramis (1994) definió el desempeño laboral como “la ejecución efectiva de tareas o trabajo por parte del trabajador y su contribución útil al entorno social del trabajo”. Este autor también introdujo diferentes dimensiones del desempeño laboral, como el desempeño técnico y social. El primero se refiere al “manejo de las demandas por parte del trabajador, la toma de decisiones correctas y el desempeño sin

errores”, mientras que el desempeño social se refiere a “la capacidad del trabajador para llevarse bien con los demás en el trabajo, hacer concesiones y evitar peleas o discusiones”.

### **2.2.3.2. Teorías vinculadas a la variable 2**

Las bases que sustentan la variable desempeño laboral radican en el Modelo de Koopmans que considera cuatro aspectos elementales: rendimiento en la tarea, que considera las conductas que tiene la persona respecto a las tareas o actividades técnicas de la función que realiza; rendimiento en el contexto, que incluye actividades orientadas al mantenimiento adecuado tanto a nivel interpersonal como psicológico; comportamientos contraproducentes, que se centra en las acciones que intencionalmente muestra un trabajador y que en contra de los intereses de la organización; así también se considera el rendimiento adaptativo que, como su nombre lo indica, radica en la capacidad que tiene la persona para adaptarse a su función y contexto (Gabini y Salessi, 2016). Por otra parte, también se acoge la teoría de Holland, ya que se encuentra directamente ligada a las preferencias profesionales a partir de rasgos de la personalidad del sujeto, en el cual también ejerce especial relevancia el ambiente de trabajo; así también señala que existen seis características en el trabajador que van a incidir en su desempeño: realista, artista, investigador, emprendedor, convencional y social (Arias et al., 2019).

Dorenbosch (2009), creó un marco conceptual de desempeño laboral en el que la vitalidad de los empleados juega un papel fundamental. Este marco distingue cuatro categorías de empleados: Los vitales, los pasivos, los proactivos forzados y los energéticos cómodos. Los empleados de alta vitalidad se caracterizan por altos niveles de energía, resiliencia y proactividad. En marcado contraste, los empleados altamente pasivos tienen bajos niveles de energía y no se involucrarán en comportamientos proactivos para mejorar o adaptar su trabajo o situación laboral. La tercera categoría se denomina proactiva forzada, ya que este tipo de empleados experimentan una fuerte disminución en los niveles de energía que deben restaurarse mediante cambios proactivos en el trabajo o en la situación laboral. Finalmente, los empleados

enérgicos y cómodos tienen mucha energía, pero no invierten mucho esfuerzo en comportamientos proactivos.

Spreitzer et al. (2012) hacen referencia de contar con una fuerza laboral próspera, en la que los empleados no solo están satisfechos y son productivos, sino que también buscan de manera activa y continua oportunidades para aprender cosas nuevas. No están contentos con el statu quo actual, aunque están muy comprometidos con la configuración del futuro de su empresa y el suyo propio. Los empleados prósperos están creciendo, desarrollándose, aprendiendo y con mucha energía, y al mismo tiempo saben cómo evitar sentirse agotados y eventualmente agotados. Componentes de la prosperidad. El primer componente es la vitalidad y denota la sensación de estar vivo, lleno de energía, apasionado y emocionado en el trabajo. Los empleados prósperos tienen una chispa que alimenta la energía en ellos mismos y en otras personas. Las organizaciones pueden mejorar esto dándoles la sensación de que lo que realizan en el trabajo marca una gran diferencia. El segundo componente es el aprendizaje, que se trata de crecer a través de nuevos conocimientos, habilidades y otras características. Los dos componentes de prosperar por lo general funcionan simultáneamente. Uno no puede existir sin el otro, y es poco probable que afecte el desempeño.

En el marco de las competencias digitales del docente, estos deben mostrar lo aprendido y tener una predisposición para el aprendizaje continuo, que les permita estar a tono con las nuevas herramientas que aparecen. El docente debe tener una mentalidad próspera que le permita estar conforme con lo que sabe y hace. Así mismo debe mostrar vitalidad para el desempeño de sus labores y el afrontamiento de ellos nuevos desafíos que se le presenten.

### **Instrumento para medir el desempeño laboral**

Martínez (2020) efectuó el instrumento dentro del contexto de la realidad peruana y se caracteriza por ser entendible en sus instrucciones. El cuestionario destaca por su sencillez, y facilidad para ser aplicado en estudios académicos. Está conformado por 25 ítems, todos con enunciados que presentan

alternativas de respuesta cerradas y se estructuró con 3 dimensiones: desempeño de tareas (6 ítems), desempeño contextual (12 ítems) y desempeño contraproducente (7 ítems). La escala tipo Likert que se utilizará tiene cinco opciones: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5=Siempre y los rangos son: Básico (25-58), Intermedio (59-92) y Avanzado (93-125).

### **Dimensiones de desempeño laboral**

Este cuestionario considera 3 dimensiones que se detallan en los siguientes apartados.

#### **Desempeño de tareas**

De acuerdo con Olivera et al. (2021) el desempeño de la tarea es definido como una habilidad que manifiesta el trabajador respecto al puesto de trabajo que ocupa. En ese sentido, un docente debe saber planificar la enseñanza, en ese recorrer debe realizar una diversidad de tareas que le permitan alcanzar lo que se trace para cada sesión. El desempeño de tareas implica que los docentes realicen el trabajo necesario y deseado, en otras palabras, esta implica la realización de tareas, de acuerdo a la responsabilidad tanto en cantidad como en calidad. Los años de experiencia hacen que el desempeño sea de mayor calidad (Kartini et al., 2020).

#### **Desempeño contextual**

Esta dimensión se define como el comportamiento que se orienta a lograr cumplir con las tareas asignadas y considera aspectos como la voluntad, la persistencia y la cooperación (Olivera et al., 2021). La enseñanza debe ser contextualizada al tipo y condición del estudiante y recursos digitales con que se puede contar. El desempeño contextual requiere que el docente se exija y asuma fuertes

responsabilidades, además que esta se convierta en una obligación para él; es decir, realizar actividades que van más allá de sus deberes como docente (Kusumaningrum et al., 2019).

### **Desempeño contraproducente**

El desempeño contraproducente se define como las actitudes que asume el docente de centrarse en los aspectos negativos que suceden en el centro de labores y en su divulgación (Geraldo, 2022). Lo ideal es que en una comunidad educativa exista un ambiente armonioso, donde cada actor tenga su espacio y las facilidades para desenvolverse plenamente. Existen lugares donde los recursos digitales o de enseñanza pueden ser limitados, así como la conectividad. El docente de forma ingeniosa debe saber obrar con lo poco que cuenta y desarrollar su actividad educativa de la mejor manera. Cuando el ambiente de trabajo se ve afectado, este también repercute en el desempeño de los docentes. Este presenta un efecto significativo (negativo) en el desempeño de la productividad, la cual se verá afectada en los patrones de comunicación entre los docentes, por ejemplo acerca de aspectos negativos del ambiente de trabajo, así como la divulgación que realizan los docentes con personas ajenas respecto a aspectos negativos de la universidad (Sudibjo y Nasution, 2020).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de investigación**

Se asume para este estudio el método hipotético-deductivo, entendiéndose como una investigación que tiene una lógica que lo orienta en su desarrollo, esto involucra un proceso que parte de hipótesis iniciales las cuales deben ser puestas a pruebas para confirmar planteamientos teóricos, llegando a conclusiones más específicas (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.2 Enfoque investigativo**

El estudio consideró el enfoque cuantitativo, ya que se realizaron mediciones para cuantificar el fenómeno estudiado, además de emplear la estadística para el análisis de los datos que fueron recolectados en la actividad de campo (Thomas, 2021).

### **3.3 Tipo de investigación**

Es una investigación básica la cual se caracteriza por formular nuevas teorías o modificar las existentes, contribuyendo así a mejorar el cuerpo de conocimientos científico, pero sin aplicarlo para resolver algún asunto de la vida práctica (García et al., 2011).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño que se asumió es el no experimental ya que en ella no se manipulan ni controlan de ningún modo las variables participantes (Niño, 2019). Así también, es transversal porque la información se recogió en un único momento del tiempo (Hernández & Mendoza, 2018). Por otro lado, el alcance del estudio es descriptivo, dado que se han caracterizado las variables y correlacional porque se contrastaron las hipótesis para determinar probables relaciones (Hernández et al., 2014).

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

Los participantes son docentes de un programa académico de posgrado de una universidad de Lima, puntualmente el programa de enfermería. La población con la que se cuenta es finita, específicamente 139 docentes, siendo estos datos brindados por el personal de gestión de académica del programa. Finalmente se trabajó con una muestra de 102 docentes. El muestreo fue probabilístico y para su aplicación se empleó la siguiente fórmula, considerando además que la población es finita:



$$n = \frac{Z^2 pq N}{N E^2 + Z^2 p q} = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(139)}{(139)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = \frac{133.4956}{1.3079} = 102.07$$

n es el tamaño de la muestra

Z es el nivel de confianza = 1.96 = 0.95 =  $(-1.96 < Z < 1.96) = 0.95$

p es la variabilidad positiva 0.5

q es la variabilidad negativa 0.5

E es la precision o error 0.05

N es el tamaño de la poblacion = 139

$$Z = \frac{\text{Valor de la variable - Media de la variable}}{\text{Desviacion estándar de la variable}} = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

X = Valor de la variable

$\mu$  = Media de la variable

$\sigma$  = Desviacion estándar de la variable

n=102

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Matriz de operacionalización de las variables

##### Variable 1: competencia digital

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Competencia digital	Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).	Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por los docentes de un programa académico en una universidad en Lima para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable, que se expresa en información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas, lo cual será medido mediante el cuestionario de competencias digitales.		Navegar, buscar y filtrar la información Evaluar la información		
			Información	Interactuar a través de las tecnologías Intercambiar información contenidos		Avanzado (77-105)
			Comunicación	Desarrollar contenidos Integrar y reelaborar contenidos	Ordinal	Intermedio (49-76)
			Seguridad	Proteger dispositivos Proteger datos personales Proteger la salud		Básico (21-48)
			Resolución de problemas	Resolver problemas técnicos Identificar necesidades tecnológicas Usar la tecnología de forma creativa		

**Variable 2:** desempeño laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Desempeño laboral	Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiernik, 2015).	Comportamientos observables en los docentes de un programa académico en una universidad en Lima que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales, expresándose ello en desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra productivo, lo cual será cuantificado mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Desempeño de tareas	Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr.	Ordinal	Avanzado (93-125)
			Desempeño contextual	Asumir responsabilidades adicionales. Hacer más de lo que esperan del trabajador.		Intermedio (59-92)
			Desempeño contra productivo	Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo. Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad.		Básico (25-58)

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La encuesta, por ser de fácil entendimiento y aplicación a los participantes de un estudio, de ahí que su preferencia para estudios cuantitativos. Al ser una técnica que utiliza instrumentos estandarizados permite su aplicación a muchos participantes a la vez, posibilitando captar información en lapsos de tiempo relativamente cortos en una muestra seleccionada para un estudio (Mar, 2020).

### **3.7.2. Descripción**

#### **Cuestionario sobre competencia digital**

Se aplico el instrumento tipo cuestionario estructurado en 21 ítems, de respuestas cerradas; consta de 5 dimensiones: información = 3 ítems; comunicación = 6 ítems, creación de contenidos = 4 ítems; seguridad = 4 ítems y resolución de problemas = 4 ítems. Se empleará la escala de Likert en el cuestionario, que brinda 5 alternativas de respuesta, las cuales son: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre y los rangos son: Básico (21-48), Intermedio (49-76) y Avanzado (77-105). Es bueno mencionar que el cuestionario fue diseñado por Martínez (2020)

#### **Cuestionario sobre desempeño laboral**

Se aplico un instrumento tipo cuestionario diseñado por Martínez (2020), conformado por 25 ítems, de alternativas de respuesta cerradas además tiene 3 dimensiones: desempeño de tareas (6 ítems), desempeño contextual (12 ítems) y desempeño contraproducente (7 ítems). Para la calificación, es importante destacar la escala de Likert en el cuestionario, que brinda cinco opciones de respuesta: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5=Siempre y los rangos son: Básico (25-58), Intermedio (59-92) y Avanzado (93-125).

### **3.7.3. Validación**

#### **Validez del cuestionario competencia digital**

Se realizó a través de la revisión de 5 jueces expertos en la temática abordada en el estudio y se consideraron los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, de forma que se puede garantizar la recolección de datos y los posteriores resultados.

### **Validez del cuestionario desempeño laboral**

La validación fue realizada mediante el criterio de 5 jueces expertos, quienes consideraron los instrumentos como aplicables.

### **Tabla 1.**

*Detalle de jueces expertos*

Nº	Experto	Opinión de aplicabilidad	Grado
01	Susan Haydee Gonzales Saldaña	Aplicable	Doctora
02	Yurik Anatoli Suarez Valderrama	Aplicable	Magíster
03	Rodolfo Amado Arévalo Marco	Aplicable	Doctor
04	María Angélica Fuentes Siles	Aplicable	Magíster
05	Graciela Adilberta Guevara Morote De Rojas	Aplicable	Doctora

*Nota.* Información extraída de la carpeta de validación de los jueces expertos

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Confiabilidad del cuestionario competencia digital**

Pasó por el proceso de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y alcanzó un coeficiente de ,877.

#### **Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral**

Este cuestionario se sometió a la prueba de Alfa de Cronbach y se obtuvo un coeficiente de ,816.

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Aplicados los instrumentos y obtenidos los datos se creó una tabla matriz en Excel 2021, la cual se organizó en función a variables y dimensiones. Posteriormente se trasladó la data al SPSS v27, a fin de realizar las pruebas estadísticas correspondientes. De esta forma se procedió a elaborar las estadísticas descriptivas, mediante tablas de frecuencias y medidas de tendencia central, de dispersión y operación con variables. Para las estadísticas inferenciales se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con ello se pudo determinar las relaciones entre variables.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló dentro de un marco bioético basado en el respeto y cuidado de los docentes participantes; sus directrices se desprenden del Informe Belmont, que remarca la relevancia de los principios éticos cuando se interactúa con seres humanos. La autonomía, hace énfasis en la libre decisión de los docentes de participar o no del estudio; en los casos de aceptación se considera la firma del consentimiento informado. La no maleficencia, consistió en informar a los docentes participantes que el estudio no implica riesgos para ellos. El principio de beneficencia implicó informar a los docentes participantes sobre los aspectos positivos que se desprenden del estudio, y finalmente justicia, que enfatiza en que todos tendrán las mismas oportunidades al momento de ejecutar el estudio. El estudio fue revisado y aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, lo cual consta en el Expediente N° 1172-2023. Así también, se procedió a tramitar el permiso de la universidad para contactar con los docentes, invitarlos a participar y aplicar los instrumentos.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 2.**

*Aspectos sociodemográficos de los participantes*

Edad (años)	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30 años	7	7
De 31 a 40 años	30	29
De 41 a 50 años	27	27
De 51 a más años	38	37
Sexo		
Femenino	62	60.8
Masculino	40	39.2
Estado Civil		
Soltero	18	17.6
Conviviente	42	41.2
Casado	27	26.5
Separado	10	9.8
Divorciado	4	3.9
Viudo	1	1.0
Máximo grado alcanzado		
Maestría	81	79.4
Doctorado	21	20.6
Usted trabaja en		
Sólo en esta universidad	40	39.2
En esta y otra universidad mas	62	60.8

*Nota.* Obtenido de los instrumentos de investigación

En la Tabla 1 se pueden ver las características sociodemográficas en 102 entrevistados; en edad hay de 20 a 30 años 7%, de 31 a 40 años 29%, de 41 a 50 años 27%, de 51 a más años 37%; Sexo hay Femenino 60.8% y Masculino 39.2%; Estado Civil hay Soltero 17.6%, Conviviente 41.2%, Casado 26.5%, Separado

9.8%, Divorciado 3.9%, Viudo 1.0%; Máximo grado alcanzado hay Maestría 79.4% y Doctorado 20.6%;  
Usted trabaja en: sólo en esta universidad 39.2% y en esta y otra universidad más 60.8%.

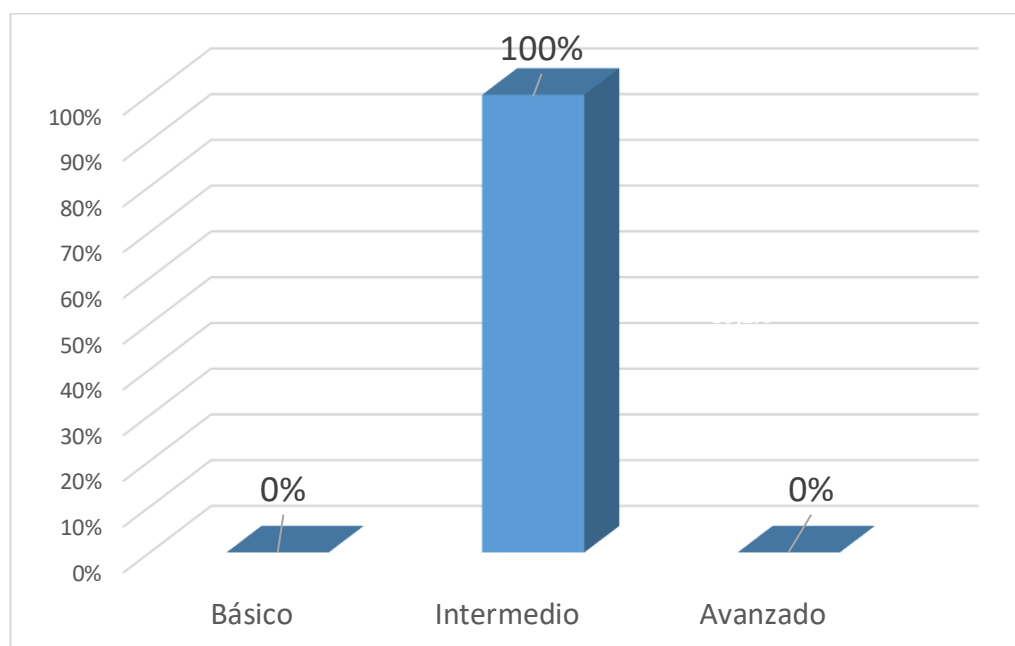
**Tabla 3.**

*Niveles de frecuencias y porcentajes de la variable competencia digital*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Básico	0	0%
	Intermedio	102	100%
	Avanzado	0	0%
	Total	102	100%

**Figura 1.**

*Distribución de niveles de la variable competencia digital*



**Interpretación**



En la tabla 3 y figura 1, se observa que el 100% (102) de los que contestaron la encuesta presentaron un nivel intermedio de competencia digital. Esto quiere decir que cuentan con competencias de información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas.

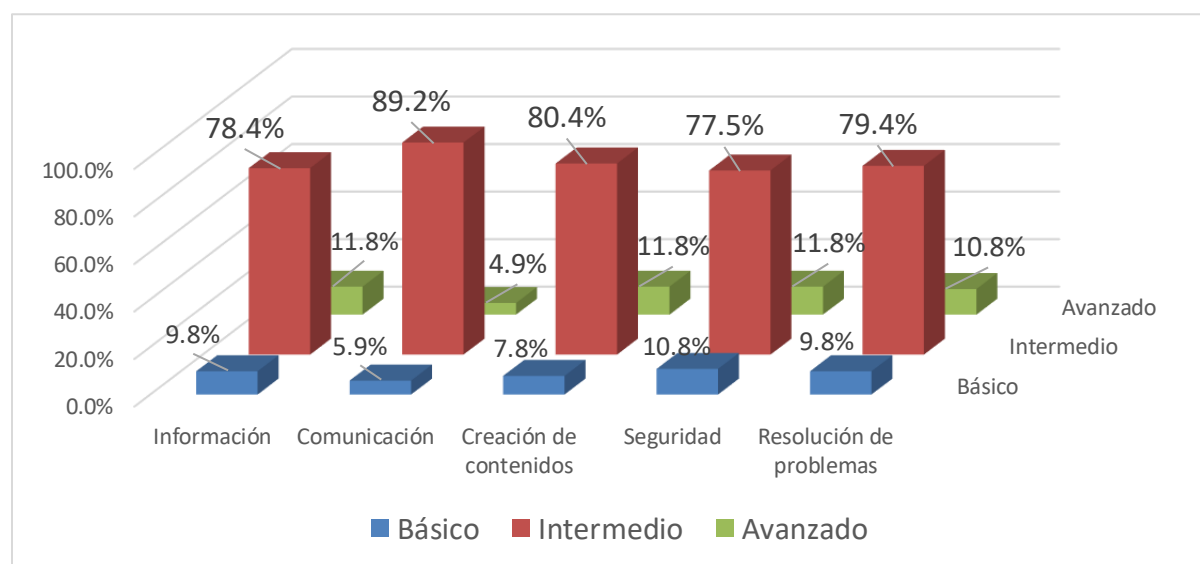
**Tabla 4.**

*Niveles de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable competencia digital*

Dimensiones de la variable competencia digital	Básico		Intermedio		Avanzado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Información	10	9.8%	80	78.4%	12	11.8%	102	100.0%
Comunicación	6	5.9%	91	89.2%	5	4.9%	102	100.0%
Creación de contenidos	8	7.8%	82	80.4%	12	11.8%	102	100.0%
Seguridad	11	10.8%	79	77.5%	12	11.8%	102	100.0%
Resolución de problemas	10	9.8%	81	79.4%	11	10.8%	102	100.0%

**Figura 2.**

*Distribución Niveles de las dimensiones de la variable competencia digital*



## Interpretación

En la tabla 4 y figura 2, se puede apreciar que la dimensión información muestra nivel intermedio en el 78.4% de la muestra; la dimensión comunicación nivel intermedio en el 89.2%; la dimensión creación de contenidos, nivel intermedio en el 80.4%; la dimensión seguridad, arroja nivel intermedio en el 77.5% de participantes y resolución de problemas tiene nivel intermedio en el 79.4% de docentes.

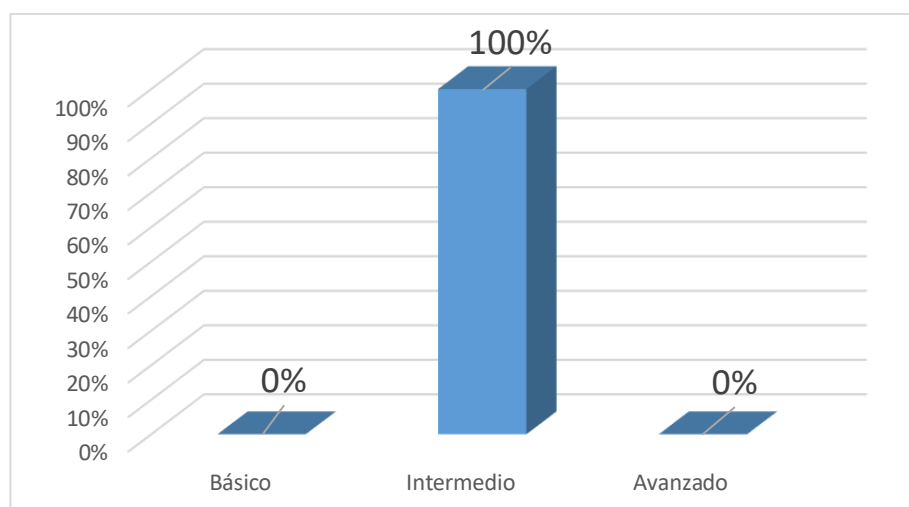
**Tabla 5.**

*Niveles de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Básico 0	0%
	Intermedio 102	100%
	Avanzado 0	0%
	Total 102	100%

**Figura 3.**

*Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 5 y figura 3, se observa que el 100% (102) de los que contestaron la encuesta tiene un nivel intermedio de desempeño laboral.

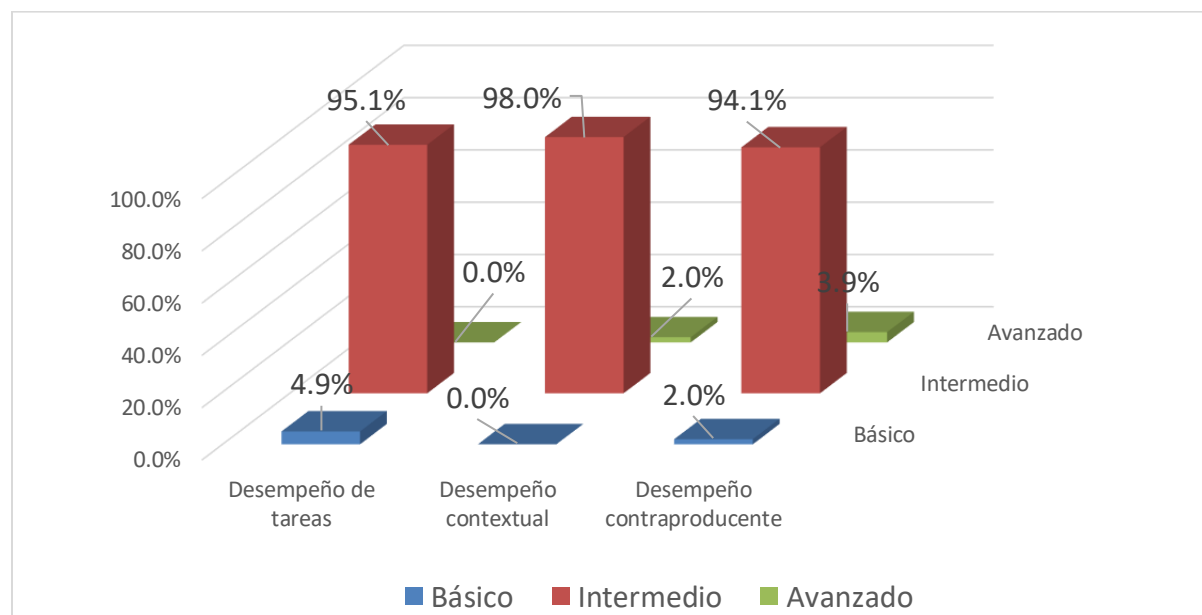
**Tabla 6.**

*Niveles de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

Dimensiones de la variable desempeño laboral	Básico		Intermedio		Avanzado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Desempeño de tareas	5	4.9%	97	95.1%	0	0.0%	10	100.0%
Desempeño contextual	0	0.0%	100	98.0%	2	2.0%	10	100.0%
Desempeño contraproducente	2	2.0%	96	94.1%	4	3.9%	10	100.0%

**Figura 4.**

*Distribución niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral*



## Interpretación

En la tabla 6 y figura 4, se puede apreciar que la dimensión desempeño de tareas tiene un nivel intermedio en el 95.1% de participantes; en la dimensión desempeño contextual se encontró nivel intermedio en el 98.0% y la dimensión desempeño contraproducente muestra nivel intermedio en el 94.1%.

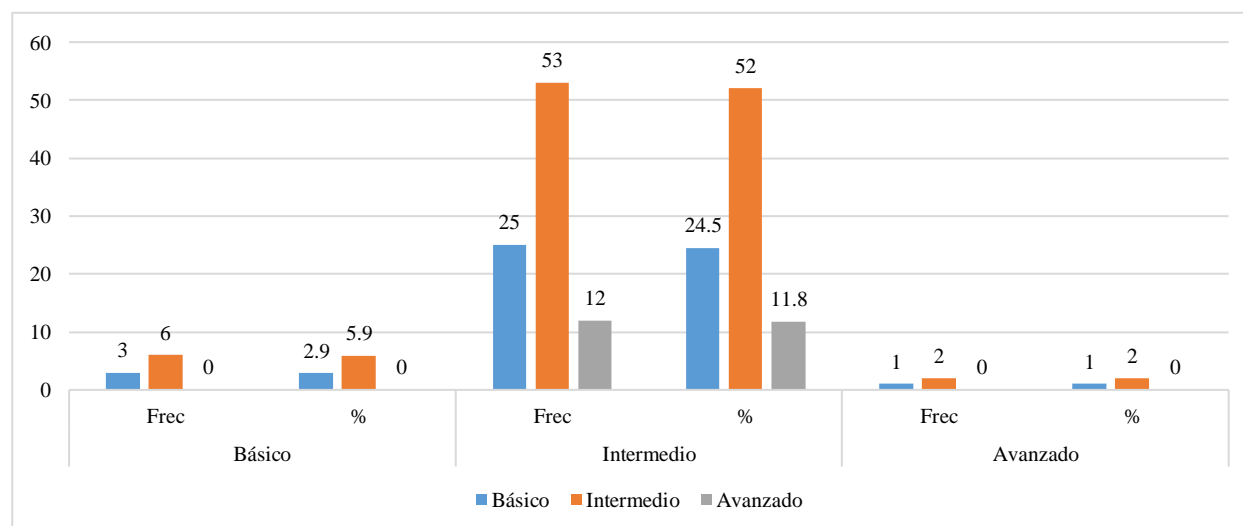
**Tabla 7.**

*Tabla cruzada de la dimensión información y desempeño laboral*

Dimensión información	Desempeño laboral						TOTAL	
	Básico		Intermedio		Avanzado		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Básico	3	2.9	25	24.5	1	1.0	29	28.4
Intermedio	6	5.9	53	52.0	2	2.0	61	59.8
Avanzado	0	0.0	12	11.8	0	0.0	12	11.8
TOTAL	9	8.8	90	88.2	3	2.9	102	100.0

**Figura 5.**

*Dimensión información y variable desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 7, figura 5, se puede visualizar que, del total de 102 docentes, 25, que representan el 24.5%, tienen nivel básico en la dimensión información y perciben que el desempeño laboral tiene nivel intermedio; 53 encuestados, que son el 52.0% tiene nivel intermedio en la dimensión información y nivel

intermedio en el desempeño laboral; 12 docentes, que representa el 11.8% tienen nivel avanzado en la dimensión información y nivel intermedio en el desempeño laboral.

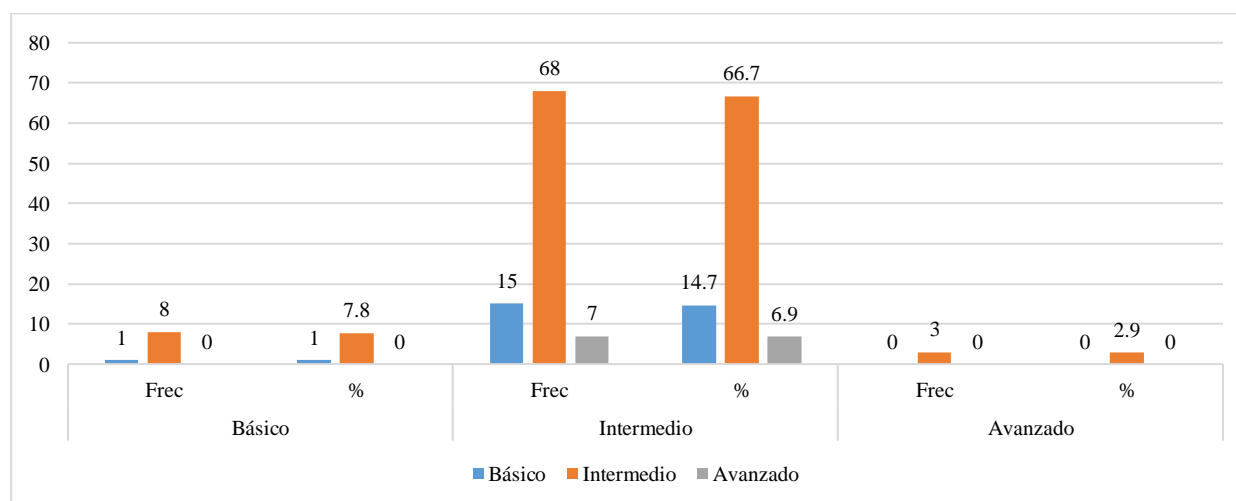
**Tabla 8.**

*Tabla cruzada de la dimensión comunicación y desempeño laboral*

Dimensión comunicación	Desempeño laboral						TOTAL	
	Básico		Intermedio		Avanzado		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Básico	1	1.0	15	14.7	0	0.0	16	15.7
Intermedio	8	7.8	68	66.7	3	2.9	79	77.5
Avanzado	0	0.0	7	6.9	0	0.0	7	6.9
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>8.8</b>	<b>90</b>	<b>88.2</b>	<b>3</b>	<b>2.9</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>

**Figura 6.**

*Dimensión comunicación y desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 8, figura 6, se puede visualizar que, del total de 102 docentes, 15, que representan el 14.7%, tienen nivel básico en la dimensión comunicación y perciben que el desempeño laboral tiene nivel intermedio; 68 encuestados, que son el 66.7% tiene nivel intermedio en la dimensión comunicación y

nivel intermedio en el desempeño laboral; 7 docentes, que representa el 6.9% tienen nivel avanzado en la dimensión información y nivel intermedio en el desempeño laboral.

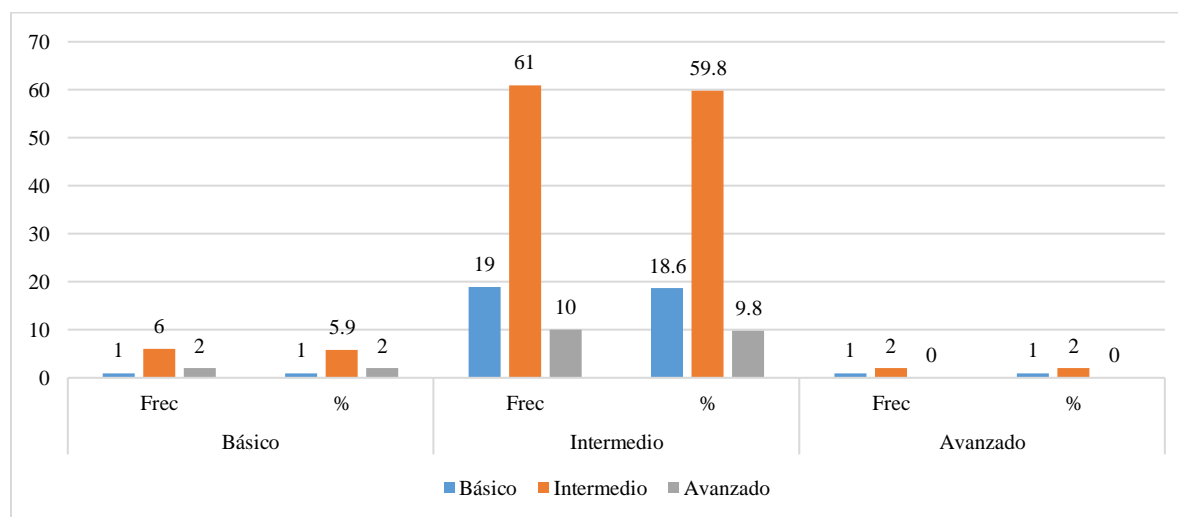
**Tabla 9.**

*Tabla cruzada de la dimensión creación de contenidos y desempeño laboral*

Dimensión creación de contenidos	Desempeño laboral						TOTAL	
	Básico		Intermedio		Avanzado		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Básico	1	1.0	19	18.6	1	1.0	21	20.6
Intermedio	6	5.9	61	59.8	2	2.0	69	67.6
Avanzado	2	2.0	10	9.8	0	0.0	12	11.8
TOTAL	9	8.8	90	88.2	3	2.9	102	100.0

**Figura 7.**

*Dimensión creación de contenidos y desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 9, figura 7, se puede visualizar que del total de 102 docentes encuestados, 19, que representan el 18.6%, tienen nivel básico en la dimensión creación de contenidos y perciben que el desempeño laboral tienen nivel intermedio; 61 encuestados, que son el 59.8% tiene nivel intermedio en la dimensión creación

de contenido y nivel intermedio en el desempeño laboral; 10 docentes, que representa el 9.8% tienen nivel avanzado en la dimensión creación de contenido y nivel intermedio en el desempeño laboral.

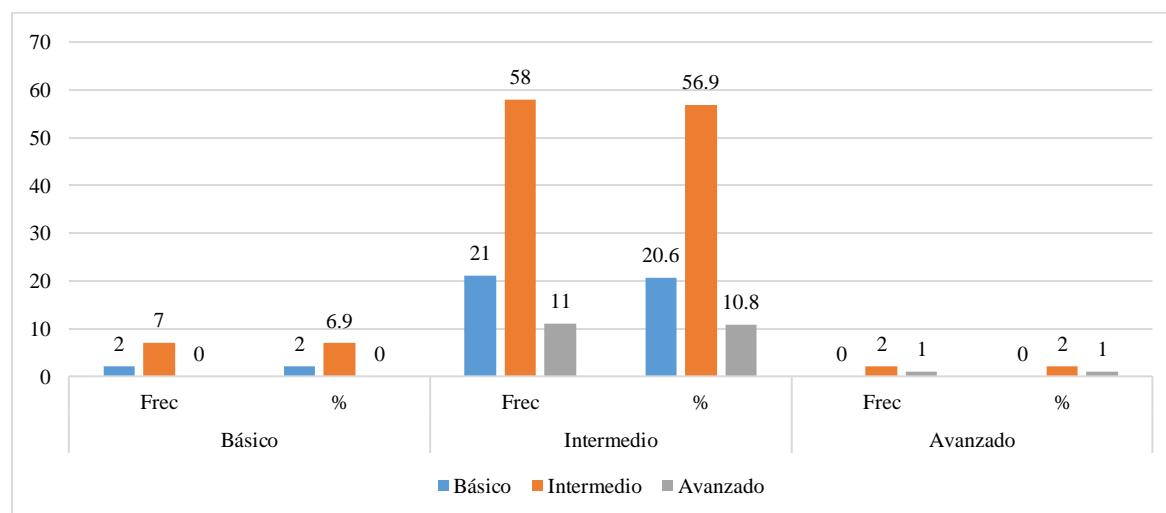
**Tabla 10.**

*Tabla cruzada de la dimensión seguridad y desempeño laboral*

Dimensión seguridad	Desempeño laboral						TOTAL	
	Básico		Intermedio		Avanzado		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Básico	2	2.0	21	20.6	0	0.0	23	22.5
Intermedio	7	6.9	58	56.9	2	2.0	67	65.7
Avanzado	0	0.0	11	10.8	1	1.0	12	11.8
TOTAL	9	8.8	90	88.2	3	2.9	102	100.0

**Figura 8.**

*Dimensión seguridad y variable desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 10, figura 8, se puede visualizar que, del total de 102 docentes encuestados, 21, que representan el 20.6%, tienen nivel básico en la dimensión seguridad y perciben que el desempeño laboral tiene nivel intermedio; 58 encuestados, que son el 56.9% tienen nivel intermedio en la dimensión seguridad y nivel intermedio en el desempeño laboral; 11 docentes, que representan el 10.8% tienen nivel avanzado en la dimensión seguridad y nivel intermedio en el desempeño laboral.

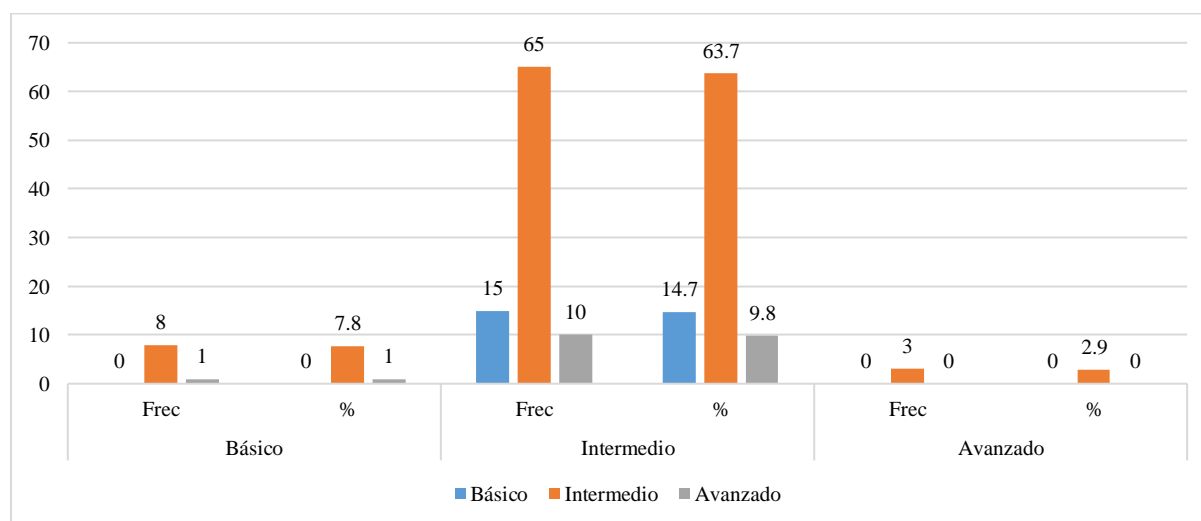
**Tabla 11.**

*Tabla cruzada de la dimensión resolución de problemas y desempeño laboral*

Dimensión resolución de problemas	Desempeño laboral						TOTAL	
	Básico		Intermedio		Avanzado		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Básico	0	0.0	15	14.7	0	0.0	15	14.7
Intermedio	8	7.8	65	63.7	3	2.9	76	74.5
Avanzado	1	1.0	10	9.8	0	0.0	11	10.8
TOTAL	9	8.8	90	88.2	3	2.9	102	100.0

**Figura 9.**

*Dimensión resolución de problemas y variable desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 11, figura 9, se puede visualizar que del total de 102 docentes encuestados, 15, que representan el 14.7%, tienen nivel básico en la dimensión resolución de problemas y perciben que el desempeño laboral tienen nivel intermedio; 65 encuestados, que son el 63.7% tienen nivel intermedio en la dimensión resolución de problemas y nivel intermedio en el desempeño laboral; 10 docentes, que representan el 9.8% tienen nivel avanzado en la dimensión resolución de problemas y nivel intermedio en el desempeño laboral.



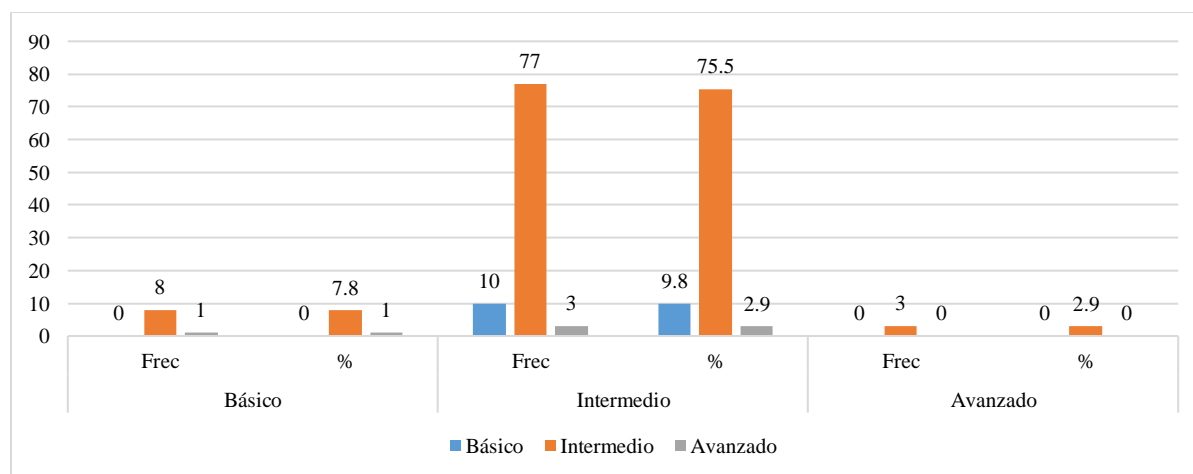
**Tabla 12.**

*Tabla cruzada de las variables competencia digital y desempeño laboral*

Competencia digital	Desempeño laboral						TOTAL	
	Básico		Intermedio		Avanzado		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Básico	0	0.0	10	9.8	0	0.0	10	9.8
Intermedio	8	7.8	77	75.5	3	2.9	88	86.3
Avanzado	1	1.0	3	2.9	0	0.0	4	3.9
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>8.8</b>	<b>90</b>	<b>88.2</b>	<b>3</b>	<b>2.9</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>

**Figura 10.**

*Competencia digital y desempeño laboral*



### Interpretación

En la tabla 12, figura 10, se puede visualizar que del total de 102 docentes encuestados, 10, que representan el 9.8%, tienen nivel básico en la variable competencia digital y perciben que el desempeño laboral tienen nivel intermedio; 77 encuestados, que son el 75.5% tienen nivel intermedio en competencias digitales y nivel intermedio en el desempeño laboral; 3 docentes, que representa el 2.9% tienen nivel avanzado en competencias digitales y nivel intermedio en el desempeño laboral.

### Prueba de normalidad

Se trabajó con una confianza de 95% y significancia de 5%,

- $P > 0,05$  = paramétrica de Pearson.
- $P < 0,05$  = no paramétrica Rho Spearman.

### Decisión:

Si  $p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Si  $p \geq 0.05$ , acepta la hipótesis nula.

### Tabla 13.

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia digital	0.137	80	0.001
Desempeño laboral	0.103	80	0.036

Fuente: Elaboración propia

Como  $p < 0,05$  se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_a$ , es decir, los datos no tienen una distribución normal; por tanto, se aplicó estadística no paramétrica

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

$H_i$ : Existe relación significativa entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

**Tabla 14.**

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables competencia digital y desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>			
		Competencia digital	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,822
Competencia digital	Sig. (bilateral)	.	,003
Rho de	N	102	102
Spearman	Coeficiente de correlación	,822	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.
	N	102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación**

En la tabla 14 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la competencia digital y el desempeño laboral es  $\rho = 0,822^*$ , lo cual indica que la relación es alta y positiva.

### **Decisión estadística**

Siendo el  $\text{sig.} = 0,003$ , menor a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se determina que existe relación significativa entre variables; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. En suma, existe relación entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

H1: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Tabla 15.

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión información y desempeño laboral.*

Correlaciones		Dimensión información	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	1,000	,861
	Sig. (bilateral)	.	,045
Rho de	N	102	102
Spearman	Coefficiente de correlación	,861	1,000
	Sig. (bilateral)	,045	.
	N	102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 15 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión información y el desempeño laboral es  $\rho = 0,861^*$ , lo cual indica que la relación es alta y positiva.

### Decisión estadística

Siendo el sig. = 0,045, menor a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión información y el desempeño laboral; por tanto, se rechazó la

hipótesis nula y se aceptó la alterna. En suma, existe relación entre la dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

H2: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### **Tabla 16.**

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión comunicación y desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,705
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	102	102
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,705	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Interpretación**

En la tabla 16 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral es  $\rho = 0,705^*$ , lo cual indica que la relación es alta y positiva.

### Decisión estadística

Siendo el sig. = 0,027, menor al valor correspondiente a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. En suma, existe relación entre la dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

H3: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Tabla 17.

*Coefficiente de correlación de Spearman de creación de contenidos y desempeño laboral.*

Correlaciones			Dimensión creación de contenidos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión creación de contenidos	Coefficiente de correlación	1,000	,827
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	102	102
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,827	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 17 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión creación de contenidos y el desempeño laboral es  $\rho = 0,827^*$ , lo cual indica que la relación es alta y positiva.

### Decisión estadística

Siendo el sig. = 0,038, menor al valor correspondiente a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión creación de contenidos y el desempeño laboral; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. En suma, existe relación entre la dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

H4: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Tabla 18.

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión seguridad y desempeño laboral*

Correlaciones		Dimensión seguridad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,911
		N	,027
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	102
	Sig. (bilateral)	,911	1,000
	N	,027	.
		102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

En la tabla 18 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral es rho = 0,911\*, lo cual indica que la relación es alta y positiva.

### Decisión estadística

Siendo el sig. = 0,027, menor al valor correspondiente a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. En suma, existe relación entre la dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

H5: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### Tabla 19.

*Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión resolución de problemas y desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión resolución de problemas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión resolución de problemas	Coeficiente de correlación	1,000	,733
		de Sig. (bilateral)	.	,046
		N	102	102
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,911	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	102	102

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).



## **Interpretación**

En la tabla 19 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral es  $\rho = 0,733^*$ , lo cual indica que la relación es alta y positiva.

## **Decisión estadística**

Siendo el sig. = 0,046, menor al valor correspondiente a la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede determinar que existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral; por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. En suma, existe relación entre la dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.

### **4.1.3. Discusión de resultados**

Según la hipótesis general determinar cuál es la relación entre competencia digital y el desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023, mediante la prueba de correlación de hipótesis se encontró un  $Rho=0,822$  y un  $p=0,003$ , resultados que permitieron determinar que existe relación alta y significativa entre las variables sujetas a estudio, con lo cual se dio por rechazada la hipótesis nula y se aceptó la alterna: existe relación significativa entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Estos resultados tienen similitud con el estudio de Sánchez (2022) quien pudo evidenciar correlación directa de intensidad alta y significativa con un  $Rho=0.766$  y un  $p=0.000$ . Sin embargo, se halló discordancia con la investigación de Chávez (2023) quien obtuvo una correlación de Pearson = 0,107 y un  $p=608$ , concluyendo que no existe relación entre ambas competencia digital y desempeño docente. Desde el punto de vista teórico la diferencia de resultados puede encontrar explicación en la diversidad de contextos en las que se realiza la práctica pedagógica y al desarrollo personal de cada docente, quien debe buscar los mecanismos para mejorar sus competencias digitales para ponerlas en práctica y asumir los retos que se presentan a nivel tecnológico, de

forma que pueda ser un docente competitivo y ello se refleje en un desempeño laboral óptimo (Torres et al., 2021).

Con relación a la hipótesis específica 1, enfocado en determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión información y el desempeño laboral de los docentes, mediante la correlación de hipótesis se pudo evidenciar un  $Rho=0,861$  y un  $p= 0,045$ , con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Estos resultados tienen similitud con el trabajo de investigación que realizaron Martínez y Garcés (2020), en el que se encontró que la información digital es una capacidad que la mayor parte de docentes tiene desarrollada, alcanzando a un 78,85% de todos los participantes, a lo cual se añade la capacidad para clasificar y compartir la información por medio de herramientas y plataformas virtuales. Estos hallazgos se refuerzan con el estudio de Kusdanu (2021), quien encontró que las competencias digitales, como la información, tienen relación directa con el desempeño laboral, lo cual se evidencia con un  $r=0,883$ . Desde un punto de vista teórico, estos estudios corroboran la relevancia de las competencias digitales y el desempeño laboral, ya que de acuerdo al modelo teórico TPACK, la integración entre educación y tecnología sólo se puede lograr si se cuenta el conocimiento tecnológico, pedagógico y del contenido, en suma, no se podrá tener una práctica pedagógica acorde a las demandas actuales si no se cuenta con las competencias digitales necesarias.

Con relación a la hipótesis específica 2, enfocado en determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes, mediante la correlación de hipótesis se pudo evidenciar un  $Rho=0,705$  un  $p= 0,027$ , con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Estos hallazgos tienen concordancia con la investigación que llevaron a cabo Wordu et al. (2021), ya que, entre sus resultados,

encontraron que la comunicación digital tiene relación con el desempeño laboral, lo cual se evidenció con un  $r=0,305$ , por lo cual sugirieron que se siga capacitando a los docentes para potenciar esta dimensión. Sin embargo, se encuentran resultados discordantes en el estudio que realizaron Huamanlazo y Tapia (2022), dado que las competencias digitales obtuvieron un nivel medio y un desempeño deficiente en la mayor parte de la muestra; aunque sí encontraron relación con un  $Rho=0,688$ . A nivel teórico, es importante tomar en cuenta que las competencias en general son características de la personalidad de cada ser humano y su relación con un desempeño exitoso va a depender del nivel en el que se despliegan dentro de un determinado ámbito (Alles, 2007).

Con relación a la hipótesis específica 3, enfocado en determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y el desempeño laboral de los docentes, mediante la correlación de hipótesis se pudo evidenciar un  $Rho=0,827$  un  $p= 0,038$ , con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Estos resultados tienen concordancia con la investigación de Pomares (2021), ya que él pudo evidenciar que 63,64% de los docentes tiene habilidad para realizar procesos de evaluación de contenidos en el entorno digital, ya que se considera elemental para la preparación de materiales destinados a desarrollar las experiencias de aprendizaje; así también se halló que estas habilidades contribuyen a tener un mayor dominio de su materia de enseñanza en el 81,8% de casos. Sin embargo, se encontró discordancia con el estudio de Rodríguez (2022), quien encontró que la gestión de contenidos sólo es eficiente en el 45,6% de los docentes, por lo cual se consideró la necesidad de capacitarlos para que puedan elevar sus competencias en esta dimensión. Es importante resaltar lo que Campbell y Wiernik (2015) refieren respecto al desempeño laboral, ya que se considera un elemento clave dentro del procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y las competencias son aspectos esenciales para que puedan desplegar todo su potencial, en el marco de una era caracterizada por la constante evolución de la tecnología.

Con relación a la hipótesis específica 4, enfocado en determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión seguridad y el desempeño laboral de los docentes, mediante la correlación de hipótesis se pudo evidenciar un  $Rho=0,911$  un  $p= 0,027$ , con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Estos hallazgos tienen similitud con el estudio realizado por Martínez y Garcés (2020), quienes obtuvieron diversos resultados respecto a la competencia digital, entre los cuales, la seguridad se erigió como uno de los más relevantes en el contexto de pandemia que se vivió en el mundo entero y que trascendió esa época ya que el hecho de incrementar el uso de plataformas y recursos tecnológicos por las necesidades formativas y comunicativas, también redundó en un incremento de malas praxis en el sector tecnológico, por lo cual la protección de datos personales y las acciones de seguridad en su conjunto se hicieron insoslayables. En cuanto al desempeño laboral se halló discordancia con el estudio de Rodríguez (2022), quien encontró que las acciones de evaluación de aprendizaje y afectividad en la práctica pedagógica fue eficiente en menos del 50% de docentes, haciendo necesario tomar acciones para mejorar estos aspectos. Esto concuerda con lo que se señala Simplilearn (2023), quien considera que los docentes deben tener el conocimiento suficiente de los recursos de seguridad para proteger la información digital, con sentido ético y siguiendo los principios de confidencialidad que corresponden.

Con relación a la hipótesis específica 5, enfocado en determinar cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral de los docentes, mediante la correlación de hipótesis se pudo evidenciar un  $Rho=0,733$  un  $p= 0,046$ , con el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna: Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Se halló concordancia con el estudio realizado por Wordu et al. (2021), quienes señalaron que las

competencias digitales de comunicación, seguridad y creatividad digital, para resolución de problemas, creación de contenidos, entre otros, tienen relación con el desempeño laboral con un  $r=0,305$ ;  $r=0,614$  y  $r=0,479$  respectivamente. Asimismo, se encontró similitud con el estudio de Pomares (2021) quien evidenció la relación entre competencias digitales y desempeño laboral, hallando además que los docentes tienen dominio en todos los aspectos correspondientes a los cursos que dictan y encuentran la forma adecuada de llevarlos a cabo. En ese sentido, Suárez (2020) señala que el conocimiento del entorno digital y el desarrollo de competencias en este ámbito tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes, ya que despierta en ellos el deseo de aprender más, de saber, de conocer y esto repercute en la construcción de nuevos conocimientos.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

#### **Primera**

Dado que existe relación entre competencia digital y desempeño laboral, el valor de la prueba ( $\rho=,822$ ) indica un grado de relación alta directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora, la otra también.

#### **Segunda**

Dado que existe relación entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral, el valor de la prueba ( $\rho=,861$ ) indica un grado de relación alta directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora, la otra también.

#### **Tercera**

Dado que existe relación entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral, el valor de la prueba ( $\rho=,705$ ) indica un grado de relación alta directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora, la otra también.

#### **Cuarta**

Dado que existe relación entre competencia digital en su dimensión creación de contenido y desempeño laboral, el valor de la prueba ( $\rho=,827$ ) indica un grado de relación alta directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora, la otra también.

#### **Quinta**

Dado que existe relación entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral, el valor de la prueba ( $\rho=,911$ ) indica un grado de relación alta directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora, la otra también.

#### **Sexta**

Dado que existe relación entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral, el valor de la prueba ( $\rho=,733$ ) indica un grado de relación alta directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora, la otra también.

### **5.2. Recomendaciones**

#### **Primera**

Se recomiendan a los directivos del programa de enfermería estudiado implementar talleres dinámicos presenciales en grupos reducidos para que continúen desarrollando sus competencias digitales relacionadas con su labor docente, a través de actividades significativas para que aprendan a manejar diferentes entornos virtuales de aprendizaje como Google Meet y creen e innoven recursos pedagógicos que mejoren su desempeño labor y contribuyan a obtener mejores aprendizajes.

#### **Segunda**

Se recomienda a los coordinadores del programa mantener realizar un plan de seguimiento que permita una interacción constante con los docentes, proporcionándoles las disposiciones en materia tecnológica, las

actualizaciones y las herramientas tecnológicas con las que cuenta para realizar la búsqueda de información acorde a las necesidades inherentes a la naturaleza de su materia de enseñanza.

### **Tercera**

En el contexto del apoyo educativo, es importante que los administradores de soporte tecnológico y los coordinadores del programa elaboren un plan de comunicación que les permita brindar retroalimentación efectiva para que los docentes puedan proporcionar estrategias, técnicas y procedimientos que ayuden a continuar mejorando sus esfuerzos educativos.

### **Cuarta**

Se recomienda a los directivos de la institución establecer alianzas internas y externas con instituciones de formación en materia tecnológica para proporcionar estudios de especialización y de posgrado en este campo, de forma que los docentes puedan enriquecer sus conocimientos y práctica digital para optimizar las experiencias de aprendizaje.

### **Quinta**

Se recomienda al área de tecnología brindar soporte y apoyo docente a los docentes, de forma que se pueda detectar cuáles son los problemas que se presentan a nivel de seguridad digital y brindarles orientaciones, capacitaciones y herramientas para incrementar esta dimensión, garantizando que todas las experiencias de aprendizaje se realicen de manera segura, preservando la integridad de los estudiantes y evitar la pérdida de recursos o materiales educativos.

### **Sexta**

Se recomienda a los coordinadores del programa de enfermería revisar el cumplimiento de la actualización e incorporación periódica de los recursos y materiales que se proponen en la plataforma institucional, de forma que se promueva la aplicación de las diferentes competencias digitales docentes y detectar cómo se



está aplicando la resolución de problemas en cada situación que se presenta durante el desarrollo de los cursos, a fin de tomar acciones de apoyo de acuerdo al caso presentado.

## REFERENCIAS

- Abramis D. (n.d.). Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U?. *Psychol Rep.* [revista en Internet] 1994 [acceso 5 de agosto de 2023]; 75(1 Pt 2):547-58. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.1.547>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Ediciones Granica. [https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)
- Arias E, Escamilla J, Lopez A, & Peña L. (2020). COVID-19: Tecnologías digitales y educación superior ¿Que opinan los docentes? *CIMA*; 2020, (21): <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Nota-CIMA--21-COVID-19-Tecnologias-digitales-y-educacion-superior-Que-opinan-los-docentes.pdf>
- Arias-Gallegos, W., Delgado-De Carpio, F., & Ceballos-Canaza, K. (2019). Preferencias profesionales e identidad profesional en los estudiantes de ingenierías de una universidad privada de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.309>
- Badajoz J, Jaime M, & Martínez D. (n.d.). Percepción estudiantil sobre el uso de las TIC de los docentes de universidades públicas del Perú. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* [revista en Internet] 2022 [acceso 12 de setiembre de 2023]; 13(4), 272-281. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.750>
- Calvopiña-Herrera, L. (2023). *Desarrollo de competencias digitales para el fortalecimiento del desempeño profesional de los docentes*. Tesis para obtener el título de Magíster: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato: Repositorio PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/4180/1/79338.pdf>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. Annual

- Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. [revista en Internet] 2015 [acceso 4 de agosto de 2023]; 2: 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chávez-Ojeda, M., Pantigoso-Leython, N., Varas-Rivera, S., & Valverde-Alva, W. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *Episteme Koinonía*, 6(12). <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Chavez-Zevallos, K. (2023). Competencia Digital y Desempeño Docente en una Universidad Estatal de Lima, 2022. Tesis para obtener el grado de Maestro: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109341/Chavez\\_ZK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109341/Chavez_ZK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato I. (2015). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones (10ª ed.). Mc Graw Hill.
- Dávila-Morán, R., Chipana-Loayza, P., & Palomino-Quispe, J. (2022). Tecnologías para la enseñanza y habilidades digitales en docentes universitarios. *Revista Conrado*, 18(S4), 437-447. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2838>
- Dorenbosch L. (2009). Management by vitality. Tilburg University.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Evaluar*, 16(1). <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- García D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*. [revista en Internet] 2019 [acceso 2 de agosto de 2023]; 79: 111-123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- García-García, J., Jimenez Ponce, F., Arnaud Viñas, M. del R., Ramírez Tapia, Y., & Lino Pérez, L. (2011). Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud (2ª ed.). Editorial Formacion

Alcala.

García-Martin, J., Rico, R., & García-Martin, S. (2023). The Perceived Self-Efficacy of Teachers in the Use of Digital Tools during the COVID-19 Pandemic: A Comparative Study between Spain and the United States. *Behavioral Sciences*, 13(213), 1-13. doi:<https://doi.org/10.3390/bs13030213>

Geraldo-Campos, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

Global Skills Index. (2020). <https://www.sertacdoganay.com/wp-content/uploads/Coursera-Global-Skills-Index-2020.pdf>

González-García, W., & Vilchez-Pirela, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento*(51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

Grewal, D., Herhausen, D., Ludwig, S., & Villarroel Ordenes, F. (n.d.). The Future of Digital Communication Research: Considering Dynamics and Multimodality. *Journal of Retailing [revista en Internet]* 2022 [acceso 22 de julio de 2023]; 98(2): 224-240. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2021.01.007>

Heine, S., Krepf, M., & König, J. (n.d.). Digital resources as an aspect of teacher professional digital competence: One term, different definitions – a systematic review. *Education and Information Technologies [revista en Internet]* 2023 [acceso 10 de Junio de 2023]; 28(4):3711-3738. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11321-z>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Huamanlazo-Cuba, J., & Tapia-Acho, Y. (2022). Competencias digitales y desempeño docente en la Facultad de Ciencias de Gestión de una Universidad Privada de Lima Sur - 2021. Tesis de titulación: Universidad Autónoma del Perú: Repositorio UAP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2235/Huamanlazo%20Cuba%2c%20J.%20T.%2c%20%26%20Tapia%20Acho%2c%20Y.%20L..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huerta-Soto, R., Guzmán-Avalos, M., Flores-Albornoz, J., & Tomás - Aguilar, S. (2022). Competencias digitales de los profesores universitarios durante la pandemia por covid-19 en el Perú. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 25(1). <https://doi.org/10.6018/reifop.500481>
- Ilomäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., & Kantosalo, A. (n.d.). Digital competence – an emergent boundary concept for policy and educational research. Education and Information Technologies [revista en Internet] 2014 [acceso 19 de Julio de 2023]; 21(3): 655-679. <https://doi.org/10.1007/s10639-014-9346-4>
- Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado (INTEF). (2017). Marco Común de la Competencia Digital Docente, octubre 2017 (p. 83). INTEF. [https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017\\_1020\\_Marco-Común-de-Competencia-Digital-Docente.pdf](https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Común-de-Competencia-Digital-Docente.pdf)
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The influence of principal supervision and organizational climate toward teacher's performance. International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT) [revista en Internet] 2020 [acceso 02 de agosto de 2023]; 20(1): 156-164.

<https://www.researchgate.net/profile/Muhammad->

[Kristiawan/publication/341379494\\_The\\_Influence\\_of\\_Principal's\\_Leadership\\_Academic\\_Supervision\\_and\\_Professional\\_Competence\\_toward\\_Teachers'\\_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals](https://www.researchgate.net/publication/341379494_The_Influence_of_Principal's_Leadership_Academic_Supervision_and_Professional_Competence_toward_Teachers'_Performance/links/5ebd581da6fdcc90d6753317/The-Influence-of-Principals)

Kemp S. (2023). Digital 2023 : Global Overview Report [sede Web]. Datareportal; 2023 [actualizado en enero de 2023; acceso en setiembre de 2023].

Kusdanu-Waskito, S. (2021). The role digital competence on lecturer performance of S1 accountancy study program of private universities in Bandung Metropolitan Area Through work satisfaction with servant leadership as moderating variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 83-99. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i1>

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance : Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. [revista en Internet] 2019 [acceso 28 de julio de 2023]; 5(4): 6. [https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt\\_2/54216\\_Kusumaningrum\\_2019\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.pdf)

Mar-Orozco C. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Editorial Patria.

Martinez D. (2020). *Competencia digital y desempeño laboral en una Universidad Pública, Lima, 2019* [tesis maestria]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020.

Martínez-Garcés, J., & Garcés-Fuenmayor, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39). <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/4114>

- Masias-Fernández, M., Nolberto-Acosta, T., Torres-Rivera, J., Ayambo-Cortez, W., & Mory-Chiparra, W. (2023). Digital Competence and Job Performance in University Teachers in the Public Sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), 1-16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3251>
- Mehta, A., Morris, N. P., Swinnerton, B., & Homer, M. (2019). The Influence of Values on E-learning Adoption. *Computers and Education*. [revista en Internet] 2019 [acceso 6 de agosto de 2023]; 141(11): 103617. *Computers and Education*, 141(November), 1-37. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103617>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional y Administraciones educativas de las comunidades autónomas. (2022). Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente. España. [https://intef.es/wp-content/uploads/2023/05/MRCDD\\_GTTA\\_2022.pdf](https://intef.es/wp-content/uploads/2023/05/MRCDD_GTTA_2022.pdf)
- Molina O, & Fuentes D. (2021). La evaluación de la usabilidad de los recursos educativos digitales : un análisis interdisciplinario a partir de dos revisiones sistemáticas. *Educación y Tecnologías de la Información Artículo* [revista en Internet] 2021 [acceso 1 de agosto de 2023];27(5): <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-021-10727-5>
- Montalvo-Callirgos, V., Villena - Guerrero, M., & Franco - Lescano, G. (2022). Competencias digitales en docentes del Perú. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 3(2), 14 - 21. <https://www.journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/75>
- Niño V. (2019). Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe (2ª ed.). Ediciones de la U.
- Ntloko, K. (2023). How to Come Up with Ideas for Content Creation. [sede Web]. California-EEUU:Meltwater; Enero de 2023 [Abril de 2023; Agosto de 2023]. <https://www.meltwater.com/en/blog/content-creation>

- Okoye, K., Hussein, H., Arrona-Palacios, A., Nahún-Quintero, H., Peña-Ortega, L., López-Sánchez, A., . . . Hosseini, S. (2023). Impact of digital technologies upon teaching and learning in higher education in Latin America: an outlook on the reach, barriers, and bottlenecks. *Springer Nature*, 28(2), 2291-2360. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9376914/>
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Patrick G, McGaw B, & Esther C. (2017). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Alemania: Springer; 2017. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-65368-6\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-65368-6_3)
- Pomares-Marín, K. (2021). *Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque. 2020-2021. Tesis de Titulación*. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán: Repositorio USS.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9515/Pomares%20Mar%c3%adn%20c%20Karla%20Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rangnow, P., Fischer, L., Hartmann, A., Renninger, D., Stauch, L., Dadczynski, K., & Okan, O. (2023). Teaching digital health literacy skills in schools: A quantitative study among teachers. *The European Journal of Public Health*, 33(Suppl 2). <https://doi.org/10.1093%2Feurpub%2Fckad160.742>
- Revilla-Mendoza, J., & Palacios-Jiménez, A. (2020). Ser docente en tiempos de pandemia por Covid-19: evaluación del desempeño docente en una universidad pública de Lima. *Ágora Revista Científica*, 7(2), 58-62. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/117/104>
- Rodríguez-Sanchez, M. (2022). *Competencias digitales y el desempeño del docente en una universidad pública de Madre de Dios, 2022. Tesis para obtener el grado de Maestra*: Universidad César



Vallejo: Repositorio UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95562/Rodriguez\\_SMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95562/Rodriguez_SMDC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Salazar-Farfán, M., & Lescano-López, G. (2022). Competencias digitales en docentes universitarios de América Latina: Una revisión sistemática. *Alpha Centauri*, 3(2), 2-13. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i2.69>

Sánchez-Mallma, J. (2022). Competencia digital y el desempeño docente en una universidad pública de Lima, 2022. Tesis para obtener el grado de Maestro: Universidad César Vallejo: Repositorio de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95358/Sanchez\\_MJC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95358/Sanchez_MJC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Silva-Carreño, W., & Mazuera - Moreno, J. (2020). ¿Enfoque de competencias o enfoque de capacidades en la escuela? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e-17. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e17.1981>

Simplilearn. (2023). What is Digital Security: Overview, Types, and Applications Explained. [sede Web]. California-EEUU: Editor; Julio 2023 Fecha de publicación [Julio 2023; Agosto 2023]. <https://www.simplilearn.com/what-is-digital-security-article>

Sreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (n.d.). Toward human sustainability. How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*. [revista en Internet] 2012 [acceso 11 de agosto de 2023]; 41(2): 155-162. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009>

Suárez-Vargas, F. (2020). Transmisión digital de información (1ra. ed.). Argentina: Editorial Científica Universitaria. <https://elibro.net/es/ereader/bibliourp/172529>

Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work Environment , Work Motivation , and Organizational Culture in Influencing Teachers ' Performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*. [revista en Internet] 2020

[acceso 20 de Julio de 2023]; 53(3): 276-286. 53(2017), 276-286.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/16e9/39d22eea7f28a8eed81cf4772fb0aa7e42fd.pdf>

Team D. (2021). *Content Creation for Beginners: A How To Guide*. [sede Web]. Noida- India: Safalta; 2021 [Abril 2023; Agosto 2023]. <https://www.demandjump.com/blog/content-creation-for-beginners-a-how-to-guide>

Thomas C. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing* (2<sup>a</sup> ed.). Springer Nature.

Tondeur, J., Howard, S., Van Zanten, M., Gorissen, P., Van der Neut, I., Uerz, D., & Kral, M. (2023). The HeDiCom framework: Higher Education teachers' digital competencies for the future. *Educational Technology Research and Development* [revista en Internet] 2023 [acceso 18 de Junio de 2023]; 71(1): 33-53. <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10193-5>

Van Laar, E., VanDeursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). *Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers : A Systematic Literature Review*. Sage [revista en Internet] 2020 [acceso 10 de agosto de 2023]; 10(1): 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>

Velandia Rodriguez, C. A., Mena-Guacas, A. F., Tobón, S., & López Meneses, E. (2022). Digital Teacher Competence Frameworks Evolution and Their Use in Ibero-America up to the Year the COVID-19 Pandemic Began: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [revista en Internet] 2022 [acceso 5 de Julio. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416828>

Wordu, H., Bogbula-Okwu, F., & Dique, C. (2021). Digital Literacy and Teachers Job Performance in Universities in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research*, 9(2), 112-119.

[https://www.researchgate.net/publication/356604489\\_Digital\\_Literacy\\_and\\_Teachers\\_Job\\_Performance\\_in\\_Universities\\_in\\_Rivers\\_State\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/356604489_Digital_Literacy_and_Teachers_Job_Performance_in_Universities_in_Rivers_State_Nigeria)

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistência

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño o metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar relación entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre</p>	<p>Variable 1 Competencia digital Dimensiones: -Información -Comunicación -Creación de contenidos -Seguridad -Resolución de problemas</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación es básica Método y diseño de la investigación: El método de este estudio es hipotético-deductivo Población: 138 docentes Muestra: 102 docentes</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Determinar la relación entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Determinar la relación entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Determinar la relación entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.-Determinar la relación entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en</p>	<p>Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión información y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión comunicación y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión creación de contenidos y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Existe relación significativa entre competencia digital en su dimensión seguridad y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Existe relación significativa entre</p>	<p>Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones: Desempeño de tareas Desempeño contextual Desempeño contraproducente</p>	

---

¿Cuál es la relación entre competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023?	docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.	competencia digital en su dimensión resolución de problemas y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023.
---	---	--

## **Anexo 2. Instrumentos**

### **CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPETENCIAS DIGITALES**

#### **I.-PRESENTACIÓN**

Soy estudiante de posgrado y les hago llegar la invitación para ser parte de este estudio que busca valorar las competencias digitales y desempeño laboral del cuerpo docente de un programa. La información que brinde será resguardada y confidencial.

#### **II.-DATOS GENERALES**

**Edad en años:** \_\_\_\_

**Sexo:**

Femenino \_\_\_\_

Masculino \_\_\_\_

**Estado civil:**

Soltero(a) \_\_\_\_

Conviviente \_\_

Casado(a) \_\_

Separado(a) \_\_

Divorciado(a) \_\_

Viudo(a) \_\_

**Máximo grado alcanzado:**

Maestría \_\_

Doctorado \_\_

**Usted trabaja en:**

Solo en esta universidad \_\_

En esta y otra universidad mas \_\_

#### **III.- CUESTIONARIOS**

Seguidamente se presentan una serie de enunciados, usted debe elegir una respuesta por cada enunciado.

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

### A. CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DIGITAL

	DIMENSIONES/ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Información</b>					
01	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros					
02	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.					
03	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc., hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad					
	<b>Comunicación</b>					
04	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea (Facebook, chat, ...)					
05	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración					
06	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros					
07	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales					
08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada público específico					
09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación					
	<b>Creación de contenidos</b>					
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)					
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.)de otros					
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital					
13	Sabe crear una página web básica					
	<b>Seguridad</b>					
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente (dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa).					
15	Se informa en sección de "Políticas de seguridad "para proteger sus datos personales e identidad digital					
16	Protege su bienestar físico (medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso...) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales					
17	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.					
	<b>Resolución de problemas</b>					



18	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente					
19	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno					
20	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.					
21	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales					

### CUESTIONARIO MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

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

	<b>DIMENSIONES/ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Desempeño de tareas					
01	Planifico y organizo mi trabajo para terminarlo y entregarlo a tiempo					
02	Realizo mis tareas teniendo en cuenta los resultados que tengo que lograr.					
03	Priorizo las tareas principales de las secundarias.					
04	Realizo mi trabajo óptimamente con el menor tiempo y esfuerzo posible.					
05	Diferencio los problemas principales de los secundarios en el trabajo.					
06	La planificación de mi trabajo lo realizo en forma adecuada y pertinente.					
	Desempeño contextual					
07	Asumo con gusto trabajos adicionales.					
08	Si se puede, hago más de lo que se espera de mí.					
09	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras.					
10	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho.					
11	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo.					
12	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo.					
13	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización					
14	Busco nuevos retos en mi trabajo.					
15	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva.					
16	Participó activamente en las actividades sociales de la universidad (aniversario, deportes, voluntariado y otros).					
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo.					
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto, me mantengo fuerte y le doy rápida solución.					
	Desempeño contraproducente					
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo.					

20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad.					
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo.					
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos.					
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral.					
24	A propósito, he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad.					
25	En mis horas de trabajo, hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor.					

### Anexo 3. Validez del instrumento

#### Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.  
Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en Docencia Universitaria requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de en Docencia Universitaria.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Miguel Camarena Chamaya  
DNI: 46992019

## Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023

### **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

#### **Variable 1: Competencia digital**

Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Información

Dimensión 2: Comunicación

Dimensión 3: Creación de contenidos

Dimensión 4: Seguridad

Dimensión 5: Resolución de problemas

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiernik, 2015)

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Dimensión 2: Desempeño contextual

Dimensión 3: Desempeño contra productivo

## Matriz de operacionalización de la variable N°1

### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 1: Competencia digital

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1 Información</b>		Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por los docentes de un programa académico en una	Navegar, buscar y filtrar la información  Evaluar la información		
<b>D2 Comunicación</b>	Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos	virtuales de manera crítica, creativa y responsable, que se expresa en información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas, lo cual será medido mediante el cuestionario de	Interactuar a través de las tecnologías  Intercambiar información contenidos  Desarrollar contenidos	Tipo de variable:  Cualitativa  Escala de medición:  Ordinal	Avanzado (77-105)  Intermedio (49-76)  Básico (21-48)
<b>D3 Creación de contenidos</b>	virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).	que se expresa en información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas, lo cual será medido mediante el cuestionario de	Integrar y reelaborar contenidos  -		
<b>D4: Seguridad</b>		Proteger dispositivos  Proteger datos personales  Proteger la salud			

---

<b>Dimensión</b>	competencias	Resolver
<b>5: Resolución</b>	digitales.	problemas
<b>de problemas</b>		técnicos
		Identificar
		necesidades
		tecnológicas
		Usar la
		tecnología de
		forma creativa

---

## Matriz de operacionalización de la variable N°1

### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 2. Desempeño laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1</b>		Hace referencia a los comportamientos observables en los docentes de un programa académico en una	Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr.	Tipo de variable: Cualitativa	Avanzado (93-125)
<b>Desempeño de tareas</b>				Escala de medición: Ordinal	Intermedio (59-92)
<b>D2</b>	Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiemik, 2015).	en Lima que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales, expresándose ello en desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra	Asumir responsabilidad es adicionales. Hacer más de lo que esperan del trabajador.		Básico (25-58)
<b>Desempeño contextual</b>					
<b>D3</b>		de tareas, desempeño contextual y desempeño contra	Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.		
<b>Desempeño contra productivo</b>		productivo, lo cual será cuantificado mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad.		

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”

---

N.º DIMENSIONES / ítems    Pertinencia1    Relevancia2    Claridad3    Sugerencias

---

Variable 1: Competencia Digital

Dimension N°1: **Información**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	X		X		X	
2	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	X		X		X	
3	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc., hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 2: Comunicación

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
04	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea (Facebook, chat, ...)	X		X		X	
05	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	X		X		X	
06	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	X		X		X	
07	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	X		X		X	



08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada público específico	X		X		X
09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	X		X		X

### DIMENSIÓN 3: Creación de contenidos

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	X		X		X	
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.)de otros	X		X		X	
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	X		X		X	
13	Sabe crear una página web básica	X		X		X	

### DIMENSIÓN 4: Seguridad

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente (dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa).	X		X		X	
15	Se informa en sección de “Políticas de seguridad “para proteger sus datos personales e identidad digital	X		X		X	
16	Protege su bienestar físico (medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso...) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	X		X		X	

<b>17</b>	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	X		X		X	
-----------	---	---	--	---	--	---	--

#### **DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>18</b>	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	X		X		X	
<b>19</b>	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	X		X		X	
<b>20</b>	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	X		X		X	
<b>21</b>	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	X		X		X	

## Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión n°1: **Desempeño de tareas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	Realiza el control de funciones vitales (FC, T°, PA,FR)a todos los usuarios que ingresan al servicio.	X		X		X	
<b>2</b>	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento.	X		X		X	
<b>3</b>	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio.	X		X		X	
<b>4</b>	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y alas características individuales de la persona cuidada.	X		X		X	
<b>5</b>	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno.	X		X		X	
<b>6</b>	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar.	X		X		X	

Dimensión n°2: **Desempeño contextual**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	Asumo con gusto trabajos adicionales.	X		X		X	
<b>8</b>	Si se puede, hago más de lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>9</b>	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras.	X		X		X	
<b>10</b>	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho.	X		X		X	
<b>11</b>	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo.	X		X		X	
<b>12</b>	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo.	X		X		X	
<b>13</b>	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización	X		X		X	
<b>14</b>	Busco nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X	
<b>15</b>	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva.	X		X		X	

16	Participó activamente en las actividades sociales de la universidad (aniversario, deportes, voluntariado y otros).	X		X		X
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto, me mantengo fuerte y le doy rápida solución.	X		X		X

Dimensión n°3: **Desempeño contraproducente**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo.	X		X		X	
20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad.	X		X		X	
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo.	X		X		X	
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos.	X		X		X	
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral.	X		X		X	
24	A propósito, he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad.	X		X		X	
25	En mis horas de trabajo, hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor.	X		X		X	

**11 Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**DNI:** 43575794

Especialidad del validador: Doctor en Salud

10 de ...Diciembre.. de 2023.



**Firma del experto informante**

### Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

#### Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

##### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

##### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO. Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en Docencia Universitaria requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de en Docencia Universitaria. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Miguel Camarena Chamaya  
DNI: 46992019

## Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023

### **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

#### **Variable 1: Competencia digital**

Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Información

Dimensión 2: Comunicación

Dimensión 3: Creación de contenidos

Dimensión 4: Seguridad

Dimensión 5: Resolución de problemas

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiernik, 2015)

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Dimensión 2: Desempeño contextual

Dimensión 3: Desempeño contra productivo

## Matriz de operacionalización de la variable N°1

### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 1: Competencia digital

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1 Información</b>		Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por los docentes de un programa académico en una	Navegar, buscar y filtrar la información  Evaluar la información		
<b>D2 Comunicación</b>	Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de	en Lima para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable, que se expresa en información, comunicación, creación de	Interactuar a través de las tecnologías  Intercambiar información contenidos	Tipo de variable:  Cualitativa  Escala de medición:	Avanzado (77-105)  Intermedio (49-76)  Básico (21-48)
<b>D3 Creación de contenidos</b>	entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).	creativa y responsable, que se expresa en información, comunicación, creación de	Desarrollar contenidos  Integrar y reelaborar contenidos  -	Ordinal	
<b>D4: Seguridad</b>		contenidos, seguridad y resolución de problemas, lo cual será medido mediante el cuestionario de	Proteger dispositivos  Proteger datos personales  Proteger la salud		



---

<b>Dimensión</b>	competencias	Resolver
<b>5: Resolución</b>	digitales.	problemas
<b>de problemas</b>		técnicos
		Identificar
		necesidades
		tecnológicas
		Usar la
		tecnología de
		forma creativa

---

### Matriz de operacionalización de la variable N°1

#### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 2. Desempeño laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1</b>		Hace referencia a los comportamientos observables en los docentes de un programa académico en una	Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr.	Tipo de variable: Cualitativa	Avanzado (93-125)
<b>Desempeño de tareas</b>				Escala de medición: Ordinal	Intermedio (59-92)
<b>D2</b>	Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiemik, 2015).	en Lima que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales, expresándose ello en desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra	Asumir responsabilidad es adicionales. Hacer más de lo que esperan del trabajador.		Básico (25-58)
<b>Desempeño contextual</b>					
<b>D3</b>		producente, lo cual será cuantificado mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.		
<b>Desempeño contra productivo</b>			Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad.		

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”

---

N.º DIMENSIONES / ítems    Pertinencia<sup>1</sup>    Relevancia<sup>2</sup>    Claridad<sup>3</sup>    Sugerencias

---

Variable 1: Competencia Digital

Dimension N°1: **Información**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>1</b>	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	X		X		X	
<b>2</b>	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	X		X		X	
<b>3</b>	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc., hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 2: Comunicación

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>04</b>	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea (Facebook, chat, ...)	X		X		X	
<b>05</b>	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	X		X		X	
<b>06</b>	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	X		X		X	
<b>07</b>	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	X		X		X	

08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada público específico	X		X		X
09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	X		X		X

### DIMENSIÓN 3: Creación de contenidos

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	X		X		X	
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.) de otros	X		X		X	
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	X		X		X	
13	Sabe crear una página web básica	X		X		X	

### DIMENSIÓN 4: Seguridad

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente (dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa).	X		X		X	
15	Se informa en sección de “Políticas de seguridad “para proteger sus datos personales e identidad digital	X		X		X	
16	Protege su bienestar físico (medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso...) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	X		X		X	

<b>17</b>	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	X		X		X	
-----------	---	---	--	---	--	---	--

#### **DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>18</b>	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	X		X		X	
<b>19</b>	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	X		X		X	
<b>20</b>	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	X		X		X	
<b>21</b>	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	X		X		X	

16	Participó activamente en las actividades sociales de la universidad (aniversario, deportes, voluntariado y otros).	X		X		X	
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X	
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto, me mantengo fuerte y le doy rápida solución.	X		X		X	

### Dimensión n°3: Desempeño contraproducente

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo.	X		X		X	
20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad.	X		X		X	
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo.	X		X		X	
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos.	X		X		X	
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral.	X		X		X	
24	A propósito, he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad.	X		X		X	
25	En mis horas de trabajo, hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor.	X		X		X	

**11 Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

**DNI:** 40704687

Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria e Investigación

10 de ...Diciembre.. de 2023.



\_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**

**Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos****Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Magíster/Doctor:

Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO. Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en Docencia Universitaria requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de en Docencia Universitaria. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Miguel Camarena Chamaya  
DNI: 46992019



## Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023

### **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

#### **Variable 1:** Competencia digital

Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Información

Dimensión 2: Comunicación

Dimensión 3: Creación de contenidos

Dimensión 4: Seguridad

Dimensión 5: Resolución de problemas

#### **Variable 2:** Desempeño laboral

Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiernik, 2015)

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Dimensión 2: Desempeño contextual

Dimensión 3: Desempeño contra producido

### Matriz de operacionalización de la variable N°1

#### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 1: Competencia digital

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1 Información</b>		Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por los docentes de un programa académico en una	Navegar, buscar y filtrar la información  Evaluar la información		
<b>D2 Comunicación</b>	Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de	enseñanza en Lima para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de	Interactuar a través de las tecnologías  Intercambiar información contenidos	Tipo de variable:  Cualitativa	Avanzado (77-105)  Intermedio (49-76)
<b>D3 Creación de contenidos</b>	entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).	crítica, creativa y responsable, que se expresa en información, comunicación, creación de	Desarrollar contenidos  Integrar y reelaborar contenidos  -	Ordinal	Básico (21-48)
<b>D4: Seguridad</b>		contenidos, seguridad y resolución de problemas, lo cual será medido mediante el cuestionario de	Proteger dispositivos  Proteger datos personales  Proteger la salud		

---

<b>Dimensión</b>	competencias digitales.	Resolver problemas técnicos
<b>5: Resolución de problemas</b>		Identificar necesidades tecnológicas
		Usar la tecnología de forma creativa

---

### Matriz de operacionalización de la variable N°1

#### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 2. Desempeño laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1</b>		Hace referencia a los comportamientos observables en los docentes de un programa académico en una	Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr.	Tipo de variable: Cualitativa	Avanzado (93-125)
<b>Desempeño de tareas</b>		en Lima que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales, expresándose ello en	Asumir responsabilidades adicionales. Hacer más de lo que esperan del trabajador.	Escala de medición: Ordinal	Intermedio (59-92)
<b>D2</b>	Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiemik, 2015).	desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra	Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.		Básico (25-58)
<b>Desempeño contextual</b>		producente, lo cual será cuantificado mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad.		
<b>D3</b>					
<b>Desempeño contra productente</b>					

## TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”

N.º DIMENSIONES / ítems    Pertinencia1    Relevancia2    Claridad3    Sugerencias

Variable 1: Competencia Digital

Dimension N°1: **Información**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>1</b>	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	X		X		X	
<b>2</b>	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	X		X		X	
<b>3</b>	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc., hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 2: Comunicación

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>04</b>	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea (Facebook, chat, ...)	X		X		X	
<b>05</b>	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	X		X		X	
<b>06</b>	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	X		X		X	
<b>07</b>	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	X		X		X	

08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada público específico	X		X		X	
09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	X		X		X	

### DIMENSIÓN 3: Creación de contenidos

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	X		X		X	
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.)de otros	X		X		X	
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	X		X		X	
13	Sabe crear una página web básica	X		X		X	

### DIMENSIÓN 4: Seguridad

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente (dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa).	X		X		X	
15	Se informa en sección de “Políticas de seguridad “para proteger sus datos personales e identidad digital	X		X		X	
16	Protege su bienestar físico (medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso...) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	X		X		X	

<b>17</b>	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	X		X		X	
-----------	---	---	--	---	--	---	--

#### **DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>18</b>	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	X		X		X	
<b>19</b>	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	X		X		X	
<b>20</b>	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	X		X		X	
<b>21</b>	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	X		X		X	

## Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión n°1: **Desempeño de tareas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	Realiza el control de funciones vitales (FC, T°, PA,FR)a todos los usuarios que ingresan al servicio.	X		X		X	
<b>2</b>	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento.	X		X		X	
<b>3</b>	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio.	X		X		X	
<b>4</b>	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y alas características individuales de la persona cuidada.	X		X		X	
<b>5</b>	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno.	X		X		X	
<b>6</b>	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar.	X		X		X	

Dimensión n°2: **Desempeño contextual**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	Asumo con gusto trabajos adicionales.	X		X		X	
<b>8</b>	Si se puede, hago más de lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>9</b>	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras.	X		X		X	
<b>10</b>	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho.	X		X		X	
<b>11</b>	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo.	X		X		X	
<b>12</b>	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo.	X		X		X	
<b>13</b>	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización	X		X		X	
<b>14</b>	Busco nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X	
<b>15</b>	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva.	X		X		X	



16	Participó activamente en las actividades sociales de la universidad (aniversario, deportes, voluntariado y otros).	X		X		X	
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X	
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto, me mantengo fuerte y le doy rápida solución.	X		X		X	

### Dimensión n°3: Desempeño contraproducente

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo.	X		X		X	
20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad.	X		X		X	
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo.	X		X		X	
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos.	X		X		X	
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral.	X		X		X	
24	A propósito, he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad.	X		X		X	
25	En mis horas de trabajo, hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor.	X		X		X	

**11 Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

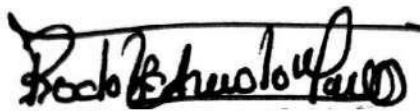
No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

**DNI:** 46370194

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Salud

10 de ...Diciembre.. de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rodolfo Amado Arévalo Marcos', written over a horizontal line.

Firma del experto informante

**Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos****Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Magíster/Doctor: **Mg. Maria Angelica Fuentes Siles**

**Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO. Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en Docencia Universitaria requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de en Docencia Universitaria. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Miguel Camarena Chamaya  
DNI: 46992019

## Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023

### **Definición conceptual de las variables y dimensiones**

#### **Variable 1:** Competencia digital

Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Información

Dimensión 2: Comunicación

Dimensión 3: Creación de contenidos

Dimensión 4: Seguridad

Dimensión 5: Resolución de problemas

#### **Variable 2:** Desempeño laboral

Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiernik, 2015)

#### **Dimensiones de las variables:**

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Dimensión 2: Desempeño contextual

Dimensión 3: Desempeño contra producido

## Matriz de operacionalización de la variable N°1

### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 1: Competencia digital

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1 Información</b>		Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por los docentes de un programa académico en una	Navegar, buscar y filtrar la información  Evaluar la información		
<b>D2 Comunicación</b>	Es el conjunto de habilidades y destrezas requeridas por una persona para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de	enseñanza en Lima para el uso de tecnologías en la enseñanza, aprendizaje y navegación en entornos virtuales de manera crítica, creativa y responsable, que se expresa en información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas, lo cual será medido mediante el cuestionario de	Interactuar a través de las tecnologías  Intercambiar información contenidos  Desarrollar contenidos  Integrar y reelaborar contenidos  -	Tipo de variable:  Cualitativa  Escala de medición:  Ordinal	Avanzado (77-105)  Intermedio (49-76)  Básico (21-48)
<b>D3 Creación de contenidos</b>	manera crítica, creativa y responsable (Ilomäki et al., 2014).				
<b>D4: Seguridad</b>			Proteger dispositivos  Proteger datos personales  Proteger la salud		

---

<b>Dimensión</b>	competencias digitales.	Resolver problemas técnicos
<b>5: Resolución de problemas</b>		Identificar necesidades tecnológicas
		Usar la tecnología de forma creativa

---

### Matriz de operacionalización de la variable N°1

#### Matriz de operacionalización de la variable

#### Variable 2. Desempeño laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>D1</b>		Hace referencia a los comportamientos observables en los docentes de un programa académico en una	Tener en cuenta el resultado del trabajo que se necesita lograr.	Tipo de variable: Cualitativa	Avanzado (93-125)
<b>Desempeño de tareas</b>		en Lima que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales, expresándose ello en	Asumir responsabilidades adicionales. Hacer más de lo que esperan del trabajador.	Escala de medición: Ordinal	Intermedio (59-92)
<b>D2</b>	Hace referencia a los comportamientos observables en las personas que muestran que tanto el trabajador cumple con las metas laborales (Campbell & Wiemik, 2015).	desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contra	Conversa con colegas sobre los aspectos negativos de su trabajo.		Básico (25-58)
<b>Desempeño contextual</b>		producente, lo cual será cuantificado mediante el cuestionario de desempeño laboral.	Divulgar información sensible o negativa a personas ajenas de la universidad.		
<b>D3</b>					
<b>Desempeño contra productente</b>					

### TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”

---

N.º DIMENSIONES / ítems    Pertinencia1    Relevancia2    Claridad3    Sugerencias

---

Variable 1: Competencia Digital

Dimension N°1: **Información**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	X		X		X	
2	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	X		X		X	
3	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc., hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 2: Comunicación

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
04	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea (Facebook, chat, ...)	X		X		X	
05	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	X		X		X	
06	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	X		X		X	
07	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	X		X		X	



08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada público específico	X		X		X
09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	X		X		X

### DIMENSIÓN 3: Creación de contenidos

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	X		X		X	
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.)de otros	X		X		X	
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	X		X		X	
13	Sabe crear una página web básica	X		X		X	

### DIMENSIÓN 4: Seguridad

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente (dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa).	X		X		X	
15	Se informa en sección de “Políticas de seguridad “para proteger sus datos personales e identidad digital	X		X		X	
16	Protege su bienestar físico (medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso...) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	X		X		X	

<b>17</b>	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	X		X		X	
-----------	---	---	--	---	--	---	--

#### **DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>18</b>	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	X		X		X	
<b>19</b>	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	X		X		X	
<b>20</b>	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	X		X		X	
<b>21</b>	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	X		X		X	

## Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión n°1: **Desempeño de tareas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	Realiza el control de funciones vitales (FC, T°, PA,FR)a todos los usuarios que ingresan al servicio.	X		X		X	
<b>2</b>	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento.	X		X		X	
<b>3</b>	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio.	X		X		X	
<b>4</b>	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y alas características individuales de la persona cuidada.	X		X		X	
<b>5</b>	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno.	X		X		X	
<b>6</b>	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar.	X		X		X	

Dimensión n°2: **Desempeño contextual**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	Asumo con gusto trabajos adicionales.						
<b>8</b>	Si se puede, hago más de lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>9</b>	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras.	X		X		X	
<b>10</b>	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho.	X		X		X	
<b>11</b>	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo.	X		X		X	
<b>12</b>	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo.	X		X		X	
<b>13</b>	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización	X		X		X	
<b>14</b>	Busco nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X	
<b>15</b>	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva.	X		X		X	

16	Participó activamente en las actividades sociales de la universidad (aniversario, deportes, voluntariado y otros).	X		X		X
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto, me mantengo fuerte y le doy rápida solución.	X		X		X

Dimensión n°3: **Desempeño contraproducente**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo.	X		X		X	
20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad.	X		X		X	
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo.	X		X		X	
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos.	X		X		X	
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral.	X		X		X	
24	A propósito, he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad.	X		X		X	
25	En mis horas de trabajo, hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor.	X		X		X	

**11 Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

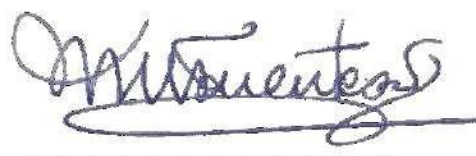
No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Maria Angelica Fuentes Siles**

**DNI:** 09162899

Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

10 de ...Diciembre.. de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Fuentes Siles', written over a horizontal line.

**Firma del experto informante**

### Anexo 3. Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

#### Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: **Dra. Graciela Adilberta Guevara Morote De Rojas**

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO. Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría en Docencia Universitaria requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los cuidados de enfermería.. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Miguel Camarena Chamaya  
DNI: 46992019

## TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”

N.º DIMENSIONES / ítems    Pertinencia<sup>1</sup>    Relevancia<sup>2</sup>    Claridad<sup>3</sup>    Sugerencias

Variable 1: Competencia Digital

Dimension N°1: **Información**

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>1</b>	Para tener acceso a la información que necesita, Ud. utiliza con frecuencia buscadores generales como google, Bing, Yahoo, Ask, DuckDuckGo entre otros	X		X		X	
<b>2</b>	Reconoce si la página web que revisa es de confianza.	X		X		X	
<b>3</b>	Guarda información y datos digitales en USB, la nube, etc., hace copias de seguridad y la organiza de tal manera que la encuentra con facilidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 2: Comunicación

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
<b>04</b>	Participa activamente y con comodidad en la comunicación en línea (Facebook, chat, ...)	X		X		X	
<b>05</b>	Participa activamente compartiendo información a través de comunidades en línea y plataformas de colaboración	X		X		X	
<b>06</b>	Utiliza el internet para acceder a información pública (ministerios, policía etc.), sacar cita de hospitales, clínicas, etc y /o realizar pagos del banco entre otros	X		X		X	
<b>07</b>	Coopera con los demás produciendo conocimiento, recursos y contenidos digitales	X		X		X	

08	Es consciente de la diversidad cultural que se manifiesta en las redes y tiene estrategias de comunicación para cada público específico	X		X		X
09	Realiza un seguimiento de lo que se dice de Ud. en las redes y conoce los mecanismos de proteger su reputación	X		X		X

### DIMENSIÓN 3: Creación de contenidos

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
10	Produce diferentes contenidos con herramientas de multimedia (Tablas, imágenes, audios, mapas mentales, videos, etc.)	X		X		X	
11	Contribuye al conocimiento de los demás, editando, modificando, perfeccionando la información que ya existe y los pone a disposición en la red (foros, wikis.)de otros	X		X		X	
12	Sabe tramitar los derechos de autor, (copyright), licencias a los datos, información y contenido de su producción digital	X		X		X	
13	Sabe crear una página web básica	X		X		X	

### DIMENSIÓN 4: Seguridad

		Sí	No	Sí	No	Sí	No
14	Protege sus dispositivos usando un antivirus actualizado y cambiando su contraseña constantemente (dispositivos, servicios digitales y wi-fi de la casa).	X		X		X	
15	Se informa en sección de “Políticas de seguridad “para proteger sus datos personales e identidad digital	X		X		X	
16	Protege su bienestar físico (medidas ergonómicas) y psicológico (Ejm. intimidación cibernética, acoso...) así como de los demás por el uso de las tecnologías digitales	X		X		X	



<b>17</b>	Conoce el impacto ambiental de las computadoras y dispositivos electrónicos y ve la manera de hacer que estos duren más tiempo reciclando sus partes y ahorrando energía.	X		X		X	
-----------	---	---	--	---	--	---	--

#### **DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>18</b>	Puede identificar y resolver problemas técnicos sencillos cuando su dispositivo digital no funcionan correctamente	X		X		X	
<b>19</b>	Para el logro de sus proyectos, puede evaluar y elegir entre diferentes dispositivos y /o programas ya que conoce las debilidades y fortalezas de cada uno	X		X		X	
<b>20</b>	Utiliza las tecnologías para la creación digital (Ejm. video arte) y/o hace productos innovadores.	X		X		X	
<b>21</b>	Se capacita y actualiza con frecuencia en conocimientos y habilidades digitales	X		X		X	

## Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión n°1: **Desempeño de tareas**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	Realiza el control de funciones vitales (FC, T°, PA,FR)a todos los usuarios que ingresan al servicio.	X		X		X	
<b>2</b>	Realiza lavado de manos antes de cada procedimiento.	X		X		X	
<b>3</b>	Mantiene la privacidad del paciente, colocando biombos o desalojando a personas ajenas al servicio.	X		X		X	
<b>4</b>	La enfermera demuestra respeto frente a la cultura y alas características individuales de la persona cuidada.	X		X		X	
<b>5</b>	Se muestra amable con el usuario y familia durante el turno.	X		X		X	
<b>6</b>	El personal de enfermería tiene conocimientos sobre el material técnico (aparatos), del que dispone para cuidar.	X		X		X	

Dimensión n°2: **Desempeño contextual**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>7</b>	Asumo con gusto trabajos adicionales.	X		X		X	
<b>8</b>	Si se puede, hago más de lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>9</b>	Inicio tareas nuevas por mi propia iniciativa al termino de otras.	X		X		X	
<b>10</b>	Cuando se presentan oportunidades en la universidad, las aprovecho.	X		X		X	
<b>11</b>	Constantemente me estoy actualizando en los conocimientos propios de mi trabajo.	X		X		X	
<b>12</b>	Constantemente veo los mecanismos para mejorar mis habilidades en el trabajo.	X		X		X	
<b>13</b>	Encuentro soluciones creativas ante problemas que surgen con los alumnos, mis compañeros de trabajo o en la organización	X		X		X	
<b>14</b>	Busco nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X	
<b>15</b>	Colaboro con mis compañeros en sus labores de la universidad en forma muy productiva.	X		X		X	

16	Participó activamente en las actividades sociales de la universidad (aniversario, deportes, voluntariado y otros).	X		X		X
17	Por mi propia voluntad busco las maneras de mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X
18	Ante situaciones difíciles, de conflicto, me mantengo fuerte y le doy rápida solución.	X		X		X

Dimensión n°3: **Desempeño contraproducente**

		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
19	Converso con mis colegas asuntos negativos de la institución o área de trabajo.	X		X		X	
20	Divulgo información sensible o negativas a personas ajenas a la universidad.	X		X		X	
21	Magnifico los problemas que existen en mi institución o área de trabajo.	X		X		X	
22	Observo más los aspectos negativos de mi trabajo en vez de resaltar los positivos.	X		X		X	
23	Si se da la oportunidad, abandono el trabajo antes de concluir la jornada laboral.	X		X		X	
24	A propósito, he tratado de no llegar a las metas planteadas por la universidad.	X		X		X	
25	En mis horas de trabajo, hay veces no hago nada o realizo cosas ajenas a mi labor.	X		X		X	

**11 Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

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

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

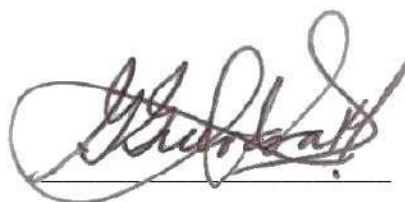
No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. **Graciela Adilberta Guevara Morote De Rojas**

**DNI:** 09625024

Especialidad del validador: Doctor en Salud

10 de ...Diciembre.. de 2023.

A handwritten signature in dark ink, written in a cursive style, positioned above a horizontal line. The signature is somewhat stylized and difficult to read, but appears to be the name of the expert informant.

**Firma del experto informante**

## Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

### Confiabilidad del instrumento para medir la variable competencias digitales

#### Confiabilidad de la variable Competencia Digital Prueba piloto

14:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	var
1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
4	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	
5	4	3	3	5	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	3	3	3	3	4	3	3	
6	4	3	3	5	5	4	4	2	1	5	5	1	1	4	3	3	2	3	4	3	3	
7	3	4	3	3	2	3	2	2	1	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	
8	4	4	4	3	2	3	2	2	1	5	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
9	4	2	4	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	
10	4	3	4	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	3	3	
11	4	2	3	4	4	3	3	2	1	4	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	3	
12	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4	3	4	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
13	4	3	4	3	4	4	5	2	2	5	4	2	2	5	1	3	4	2	4	4	3	
14	4	4	2	3	3	2	2	2	1	5	4	2	2	3	1	2	2	2	5	3	3	
15	4	2	3	3	4	4	3	3	2	5	4	2	1	4	1	4	4	3	4	3	3	
16	4	3	2	3	4	4	4	2	2	5	4	2	1	3	1	2	2	3	5	2	3	
17	3	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
18	4	3	3	4	5	5	3	3	1	5	4	3	1	5	1	3	4	2	5	3	3	
19	3	2	3	4	4	4	4	3	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
20	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	
21																						
22																						
23																						

Vista de datos Vista de variables

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

## Confiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño laboral

### Confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

#### Prueba piloto

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	var
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	
3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2
4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	
5	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	3	
6	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	
7	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	
10	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
12	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
15	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	5	
16	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	4	1	4	4	4	4	5	4	
21																										
22																										
23																										

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	25

## Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 12 de noviembre de 2023

Investigador(a)  
**Camarena Chamaya Luis Miguel**  
**Exp. N°: 1172-2023**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023**” Versión 01 con fecha **30/10/2023**.
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01** con fecha **30/10/2023**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Camarena Chamaya Luis Miguel y a los investigadores colaboradores (no aplica)


La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

  
Yenny Marisol Bellido Fuente  
Presidenta del CIEI- UPNW



## **Anexo 6. Formato de consentimiento informado**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Luis Miguel Camarena Chamaya

**Título:** Competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una Universidad en Lima, 2023.

### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una Universidad en Lima”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar relación entre competencia digital y desempeño laboral en docentes de un programa académico en una universidad en Lima, 2023. Su ejecución ayudará a mejorar la atención en salud en estas áreas.

### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se brinda información sobre este
- Se solicitará el consentimiento informado
- Se le solicitará responda las preguntas del cuestionario

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (*según corresponda, añadir a detalle*). Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos**

Su participación en el estudio no implica riesgo alguno para usted

.....

### **Beneficios**

Usted se beneficiará conociendo los resultados del estudio, así mismo de haber aspectos positivos estos irán directamente en su beneficio

.....

### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.



**Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante**

Si se encuentra incómodo durante el estudio, puede elegir retirarse en el momento que más crea conveniente. Si surge alguna duda o inquietud, no dude en comunicarse con nosotros. Puede llamar a Camarena Chamaya Luis Miguel (indicar número de teléfono: 988106289) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail*: comite.etica@ uwiener.edu.pe

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

## Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



Lima, 18 de noviembre 2023

CARTA N° 0226-011-23/2023/DFCS/UPNW

Dr. Guillermo Raffo Ibarra  
Director – Escuela de PosGrado

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio, y al mismo tiempo informarle que: Luis Miguel Camarena Chamaya, egresado de la maestría en docencia universitaria y docente de tiempo completo de la Escuela de Enfermería de esta casa de estudios, se autoriza el permiso correspondiente para que pueda efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **“Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de un programa académico en una universidad de Lima, 2023”**

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSAN HAYDEE GONZÁLES SALDAÑA  
Directora  
Escuela Académica Profesional de Enfermería  
Universidad Privada Norbert Wiener

## Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>uwiener on 2023-05-24</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-07</b> Submitted works	1%
5	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
6	<b>uwiener on 2024-04-18</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-26</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-26</b> Submitted works	<1%