



MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**COMPETENCIAS DIGITALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
LIMA 2018**

PRESENTADO POR:

Karina Ivón Anticona Cruz

Francisco Rodolfo Cabello Calero

Margarita Domitila Gamarra Domínguez

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ASESOR: Lorenzo Rojas

LIMA – PERÚ

2019

A Dios por estar siempre conmigo, a mi hija Ximena por ser mi mayor motivo de crecimiento en muchos aspectos de mi vida, a mi familia por la paciencia y apoyo absoluto.

Karina Anticona

A Dios, por ser mi guía, a mi esposa Margarita, por compartir juntos esta experiencia académica, a mi familia por su comprensión y confianza en esta etapa de estudios

Francisco Cabello

A Dios porque me siento bendecida, a Francisco por ser mi esposo compañero, a mis padres por su motivación constante, muchos de mis logros se los debo a ellos.

Margarita Gamarra

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica del Perú.

A las autoridades y colegas de la Facultad de Administración y Negocios con los que hemos tenido el placer de trabajar para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

A todas aquellas personas que de alguna manera han aportado con su experiencia y soporte para realización de la investigación.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar el nivel de uso de las competencias digitales en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas de una universidad privada de Lima 2018. Las personas participantes fueron 60 docentes, donde 24 son mujeres (40%) y 36 (60%) varones. El enfoque del estudio es cuantitativo y el alcance es descriptivo correlacional cuyo diseño es transeccional. La recolección de la información se llevó a cabo mediante el instrumento del cuestionario tomando como referencia el Marco europeo de competencias digitales de los educadores Digcompedu, que consiste en un conjunto de preguntas categorizadas en escala ordinal, para ello se desarrolló un instrumento con seis dimensiones y 33 ítems sobre el uso de las competencias digitales. El cuestionario ha sido validado mediante juicio de dos expertos quienes determinaron la aplicabilidad del instrumento para medir la variable competencia digital. De igual forma se determinó una prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach (0,961) lo que indica una alta confiabilidad de los datos recolectados en la presente investigación. Así mismo, se utilizaron los resultados de la evaluación del desempeño docente de una universidad privada, los cuáles sirvieron como fuente de información para el análisis. Los resultados muestran los niveles de uso de la competencia digital de los docentes; así como el análisis de sus dimensiones y su impacto en el desempeño docente con la finalidad de que los docentes tengan una propuesta inicial y a partir de esta sigan preparándose, y capacitándose para desarrollar nuevas y mejores estrategias de aprendizaje en beneficio de los estudiantes. Se concluye que del cruce de variables del nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 84%. Sin embargo, existe un 16% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy alto y alto, para los cuales se propone establecer

mecanismos y estrategias que permitan potenciar las competencias digitales en el desempeño docente en la carrera de administración de empresas.

Palabras clave: competencia digital, evaluación, desempeño docente, tics, tecnología

ABSTRACT

The research aims to determine the level of use of digital skills in the teaching performance of the Business Administration career of a private university of Lima 2018. The participants were 60 teachers, where 24 are women (40%) and 36 (60%) are males. The focus of the study is quantitative and the scope is descriptive correlational whose design is transectional. The collection of the information was carried out through the questionnaire instrument taking as reference the European Framework of digital competences of the Digcompedu educators, which consists of a set of questions categorized in ordinal scale, for this an instrument with six dimensions was developed and 33 items on the use of digital skills. The questionnaire has been validated through the judgment of two experts who determined the applicability of the instrument to measure the digital competence variable. Likewise, a reliability test was determined with Cronbach's alpha (0.961), which indicates a high reliability of the data collected in the present investigation. Likewise, the results of the evaluation of the teaching performance of a private university were used, which served as a source of information for the analysis. The results show the levels of use of teachers' digital competence; as well as the analysis of its dimensions and its impact on teacher performance in order for teachers to have an initial proposal and from this continue preparing, and training to develop new and better learning strategies for the benefit of students. It is concluded that the crossing of variables of the level of use of digital competence in teaching performance for the very high and high levels represents 84%. However, there are 16% of teachers whose results are not at very high and high levels, for which it is proposed to establish mechanisms and strategies that will enhance digital skills in teaching performance in the business administration career.

Keyword: digital competence, evaluation, teaching performance, tics, technology.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE GRAFICOS	xiv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación problemática.....	1
1.2 Preguntas de investigación	3
1.2.1 Pregunta general.....	3
1.2.2 Preguntas específicas	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2 Bases teóricas	33
2.2.1. Competencias Digitales.....	33
2.2.1.1. Definiciones	33
2.2.1.2. Competencias docentes	38
2.2.1.2.1. Tipos de competencias docentes	39
2.2.1.3. Competencias digitales docentes.....	43
2.2.1.4. Marcos de Competencias digitales.....	50
2.2.1.4.1. Marco UNESCO	50

2.2.1.4.2.Marco INTEF	52
2.2.1.4.3.Estándares ISTE para docentes	59
2.2.1.4.4.Marco europeo para la competencia digital de los educadores DigCompEdu.....	64
2.2.1.5.Dimensiones de la variable Competencias digitales	67
2.2.1.5.1.Compromiso profesional	67
2.2.1.5.2.Recursos digitales.....	69
2.2.1.5.3.Pedagogía digital: enseñando y aprendiendo	70
2.2.1.5.4.Evaluación y retroalimentación.....	71
2.2.1.5.5.Empoderar a los estudiantes	73
2.2.1.5.6.Facilitar la competencia digital de los estudiantes	74
2.2.2. Desempeño docente	75
2.2.2.1.Definiciones	75
2.2.2.2.Marco del buen desempeño docente Minedu.....	80
2.2.2.3.Evaluación de desempeño	82
2.2.2.3.1.Evaluación de desempeño docente.....	86
2.2.2.3.2.Evaluación de desempeño docente en la universidad privada de Lima	90
2.2.2.4.Dimensiones de la variable desempeño docente	95
2.2.2.4.1.Responsabilidad	97
2.2.2.4.2.Metodología de enseñanza	98
2.2.2.4.3.Dominio del curso	98
2.2.2.4.4.Opinión de los estudiantes.....	99
2.2.2.4.5.Evaluación académica	99
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	102
3.1 Enfoque, alcance y diseño	102
3.2 Matrices de alineamiento.....	103
3.2.1. Matriz de consistencia.....	103
3.2.2. Matriz de operacionalización de variables.....	105
3.3 Población y muestra	107

3.4	Técnica e instrumento	107
3.5	Aplicación de instrumentos	109
Capítulo IV RESULTADOS Y ANÁLISIS		111
4.1	Resultados y análisis de la variable 1: Competencia digital.....	111
4.1.1	Dimensión 1: Compromiso profesional	113
4.1.2	Dimensión 2: Recursos digitales.....	115
4.1.3	Dimensión 3: Pedagogía digital	117
4.1.4	Dimensión 4: Evaluación y retroalimentación.....	119
4.1.5	Dimensión 5: Empoderar a los estudiantes	121
4.1.6	Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes	123
4.2	Resultados y análisis de la variable 2: Desempeño docente.....	125
4.2.1	Dimensión 1: Responsabilidad.....	126
4.2.2	Dimensión 2: Metodología de enseñanza	127
4.2.3	Dimensión 3: Dominio del curso	128
4.2.4	Dimensión 4: Opinión de los estudiantes.....	129
4.2.5	Dimensión 5: Evaluación académica	130
4.3	Análisis del nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente.....	131
4.3.1	Dimensión Compromiso profesional y Desempeño docente	133
4.3.2	Dimensión recursos digitales y desempeño docente	134
4.3.3	Dimensión pedagogía digital y desempeño docente	135
4.3.4	Dimensión evaluación y retroalimentación y desempeño docente	137
4.3.5	Dimensión empoderar a los estudiantes y desempeño docente.....	138
4.3.6	Dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes y desempeño docente.....	139
Capítulo V PROPUESTA DE SOLUCION		141
5.1.	Propósito	141
5.2.	Actividades.....	141
5.3.	Cronograma de ejecución.....	142
5.4.	Análisis costo beneficio	143

CONCLUSIONES	145
RECOMENDACIONES	147
BIBLIOGRAFÍA	149
ANEXOS.....	157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación del instrumento por parte de expertos.....	108
Tabla 2: Niveles de uso de la variable Competencia digital docente	111
Tabla 3: Distribución de frecuencia del nivel de uso de competencia digital docente.....	112
Tabla 4: Distribución de frecuencia del nivel de la Dimensión Compromiso Profesional de la competencia digital docente	113
Tabla 5: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión de recursos digitales de la competencia digital docente.	115
Tabla 6: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión de pedagogía digital de la competencia digital docente	117
Tabla 7: Distribución de frecuencia del Nivel de la dimensión de evaluación y retroalimentación de la competencia digital docente.	119
Tabla 8: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión empoderar a los estudiantes de la competencia digital docente	121
Tabla 9: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes	123
Tabla 10: Promedios ponderados de los resultados en niveles de la variable Desempeño docente.....	125
Tabla 11: Distribución de frecuencia del nivel del desempeño docente	125
Tabla 12: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión responsabilidad	126
Tabla 13: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión Metodología de Enseñanza	127
Tabla 14: Distribución del nivel de la dimensión dominio del curso	128
Tabla 15: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión opinión de los estudiantes	129
Tabla 16: Distribución del nivel de Evaluación académica	130

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Componentes de las Competencias. Fuente: Real Academia Española.	35
Figura 2: Competencia docentes Mónica Coronado (2009).....	41
Figura 3: Competencias para el siglo XXI. Unesco (2015).....	44
Figura 4: Taxonomía de Bloom para la era digital revisada por Andrew Churches	47
Figura 5: Marco Común de Competencia Digital Docente: INTEF.....	58
Figura 6: Estándares ISTE para Docentes 2017	60
Figura 7: Estándares ISTE para Docentes 2017: Profesionales empoderados	61
Figura 8: Estándares ISTE para Docentes 2017. Catalizadores de aprendizaje	63
Figura 9: Digcompedu. Dimensión 1: Compromiso Profesional	68
Figura 10: Digcompedu. Dimensión 2: Recursos digitales	69
Figura 11: Digcompedu. Dimensión 3: Pedagogía digital	70
Figura 12: Digcompedu. Dimensión 4: Evaluación y retroalimentación	72
Figura 13: Digcompedu. Dimensión 5: Empoderar a los estudiantes	73
Figura 14: <i>Digcompedu. Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes.</i>	74
Figura 15: Elementos del desempeño. Marco del buen desempeño docente 2016. Fuente: Minedu 2016	76
Figura 16: Descripción para hacer las cosas con calidad y criterio. Ministerio de Educación del Perú (2016).....	82
Figura 17: Beneficios de la evaluación del desempeño.....	84
Figura 18: Modelos de evaluación de desempeño docente. Fuente: Consejo Nacional de Educación. Perú. (2011).....	89
Figura 19: Competencias generales del docente. Fuente: Universidad privada de Lima 2018	93
Figura 20: Competencias del docente antes, durante y después. Fuente: Universidad privada de Lima 2018.....	94
Figura 21: Métodos/Instrumentos de la “Evaluación del desempeño docente”. Fuente: Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente (Valdés 2009).....	95

Figura 22: Parámetros de las dimensiones de la “Evaluación del desempeño docente”. Fuente: Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente (Valdés 2009).	96
Figura 23: Criterios y pesos por cada dimensión. Fuente: Sistema de incentivos universidad privada de Lima. Agosto 2018	100
Figura 24: Áreas responsables por cada dimensión. Fuente: Sistema de incentivos universidad privada de Lima. Agosto 2018.	101
Figura 25: Resultado de fiabilidad del instrumento aplicativo usando SPSS.....	108
<i>Figura 26:</i> Comparación entre las dos variables.....	132
<i>Figura 27:</i> Comparación entre las dos variables en porcentajes.....	132
<i>Figura 28:</i> Comparación entre la Dimensión 1 de la variable 1 y variable 2.	133
<i>Figura 29:</i> Nivel de Compromiso profesional y desempeño docente en porcentajes.	133
Figura 30: Comparación entre la dimensión 2de la variable 1 y variable 2.	134
Figura 31: Nivel de recursos digitales y desempeño docente en porcentajes.....	134
<i>Figura 32:</i> Comparación entre la dimensión 3 de la variable 1 y variable 2.	135
Figura 33: Nivel de pedagogía y desempeño docente en porcentajes.	136
<i>Figura 34 :</i> Comparación entre la dimensión 4 de la variable 1 y variable 2.....	137
<i>Figura 35:</i> Nivel de Evaluación y retroalimentación y desempeño docente en.....	137
<i>Figura 36:</i> Comparación entre la dimensión 5 de la variable 1 y variable 2.	138
Figura 37: <i>Nivel de empoderar a los estudiantes y desempeño docente en porcentajes.</i>	138
<i>Figura 38:</i> Comparación entre la dimensión 6 de la variable 1 y variable 2.	139
<i>Figura 39:</i> Nivel de facilitar la competencia digital de los estudiantes y desempeño docente en porcentajes.....	140
<i>Figura 40:</i> Proyecto de capacitación docente.	142
<i>Figura 41:</i> Especialista en competencia digital, coordinador logístico y administrativo.	143
<i>Figura 42:</i> Logística (la institución cuenta con laboratorio de equipos de cómputo.	143
<i>Figura 43:</i> Programa de Capacitación.	144

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Nivel de Competencia digital docente	112
Gráfico 2: Nivel de Compromiso profesional de competencia digital docente.....	113
Gráfico 3: Dimensión 1 Compromiso profesional expresado por ítem.....	114
<i>Gráfico 4:</i> Nivel de la Dimensión recursos digitales de competencia digital.....	115
<i>Gráfico 5:</i> Dimensión Recursos digitales expresados por ítem.....	116
<i>Gráfico 6:</i> Nivel de la Dimensión pedagogía digital de competencia digital.....	117
<i>Gráfico 7:</i> Dimensión Pedagogía digital expresado por ítem.....	118
Gráfico 8: Nivel de evaluación y retroalimentación de competencia digital.....	119
<i>Gráfico 9:</i> Dimensión Evaluación y retroalimentación expresado por ítem.	120
<i>Gráfico 10:</i> Dimensión empoderar a los estudiantes en competencias digitales.....	121
<i>Gráfico 11:</i> Dimensión Empoderar a los estudiantes expresado por ítem.	122
<i>Gráfico 12:</i> Dimensión nivel de facilitar la competencia digital de los estudiantes.	123
<i>Gráfico 13:</i> Dimensión Facilitar la competencia digital de los estudiantes expresado por ítem.....	124
Gráfico 14: Nivel de evaluación de desempeño docente.....	126
Gráfico 15: <i>Nivel de Responsabilidad del desempeño docente.</i>	127
<i>Gráfico 16:</i> Nivel de metodología de enseñanza	128
Gráfico 17: Nivel de Dominio del cursoe.....	129
<i>Gráfico 18:</i> Nivel de opinión de los estudiantes.	130
<i>Gráfico 19:</i> Nivel de Evaluación académica.....	131

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

El avance acelerado de las tecnologías de información y comunicación ha desarrollado muchas formas o maneras de transformar y/o transferir la información implicando la creación e innovación de nuevos conocimientos. Frente a este contexto nuestra sociedad debe estar preparada para absorber estos cambios tecnológicos continuos de una manera eficaz y oportuna. Desde el punto de vista académico esta aceleración tecnológica ha influenciado en todos los niveles de la educación conllevando a desarrollar nuevos cambios estratégicos en el proceso educativo.

Referirse al sistema educativo continuo a lo largo de toda la vida sin limitaciones en espacio-tiempo, responde el mencionar a dos instituciones internacionales tales como la Unesco con su modelo educativo “Educación Permanente” y la Unión Europea con su modelo educativo “Aprendizaje Permanente”. Ambos modelos configuran dos concepciones distintas en la creación e innovación de modelos y marcos educativos que impactan a nivel nacional e internacional como parte de las políticas educativas. Es el modelo de Aprendizaje permanente que define el desarrollo de ocho competencias claves para el logro del objetivo de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Una de las competencias claves es la denominada "Competencia digital", parte esencial del cambio del modelo tradicional educativo con que se transmite el conocimiento y que exigirá una variación en el perfil profesional de los docentes universitarios.

Aunque las realidades sean diferentes entre la Unión Europea y el Perú, este trabajo es un primer acercamiento a la preocupación sobre cómo abordar la necesidad de un aprendizaje

digital, como parte fundamental para mantenerse actualizado en esta sociedad de continuos cambios, que iniciaron con la transformación digital.

Sabiendo que la competencia digital, surge como una habilidad vital tanto para el docente como para el estudiante, esencial para el aprendizaje y la participación activa, así como una competencia transversal a través de la cual será posible alcanzar objetivos en todos los ámbitos de la vida.

En este entorno tan cambiante en la educación, surgen las interrogantes: ¿Cuál es el nivel de uso que tiene el docente con respecto a sus competencias digitales? ¿Un profesor que no tenga competencias digitales no es un buen profesor?

El presente estudio sirve de referencia para pensar en la necesidad de determinar el nivel de uso de las competencias digitales de los docentes, identificarlas y trabajar sobre ellas para potenciar su desarrollo y que puedan ser referentes en el uso y manejo: creativo, crítico y responsable de las Tecnologías de Información y Comunicación en sus estudiantes.

Otro término en estudio es el desempeño docente que representa el rendimiento laboral académico y el comportamiento manifestado por el docente durante el desarrollo de sus funciones y tareas que demanda su cargo dentro del contexto académico a fin de demostrar su eficacia e idoneidad en la posición que representa. El desempeño docente se alinea a las acciones propias de la profesión, enmarcadas en la capacidad docente, competencias docentes, metodologías de enseñanza, desarrollo académico profesional, entre otras.

En la investigación se considera a la organización académica como una institución educativa superior con infraestructura tecnológica donde los docentes disponen de los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar sus competencias digitales a favor de un aprendizaje y/o enseñanza significativa, autónoma, cooperativa y colaborativo entre sus estudiantes y/o docentes. Por ello se considera a los docentes un elemento clave para el aprendizaje de sus estudiantes mediante el uso de las TIC.

En la universidad privada donde se realizó la investigación se considera como parte de su modelo educativo por competencias, que el perfil docente haga uso estratégico de las tecnologías para el aprendizaje. Como soporte para el uso de estas tecnologías, la universidad cuenta con un portal docente y la plataforma Canvas que facilita la gestión en su labor docente. Asimismo, cuenta con un sistema de evaluación docente que se desarrolla una vez por ciclo y cuyos indicadores permitirán dar una retroalimentación al docente para una mejora continua.

1.2 Preguntas de investigación

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es el nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de uso de compromiso profesional en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?

- ¿Cuál es el nivel de uso de recursos digitales en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de uso de pedagogía digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de uso de evaluación y retroalimentación en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de uso de empoderar a los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?
- ¿Cuál es el nivel de uso de facilitar la competencia digital de los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir el nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el nivel de uso de compromiso profesional en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.
- Analizar el nivel de uso de recursos digitales en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.
- Examinar el nivel de uso de pedagogía digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.
- Determinar el nivel de uso de evaluación y retroalimentación en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.
- Definir el nivel de uso de empoderar a los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.
- Describir el nivel de uso de facilitar la competencia digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.

1.4 Justificación

La investigación permite analizar el desempeño docente desde la perspectiva de desarrollar las competencias digitales, para promover el desarrollo de la cultura digital de nuestros estudiantes, y a la vez determinar la necesidad de capacitación a docentes.

A nivel social, esta investigación se justifica para poder contribuir con futuras investigaciones que aporten sobre el nivel de uso de las competencias digitales de los docentes del país y así mismo para coadyuvar con la alfabetización digital de los estudiantes.

A nivel práctico, la investigación permite, mediante el sistema de evaluación, medir adecuadamente las competencias digitales de los docentes y concientizarlos sobre su nivel de uso.

A nivel académico, determinar si los criterios de la evaluación de desempeño y la forma en que se valoran, es la más adecuada considerando que los modelos de evaluación docente han ido cambiando a través del tiempo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Revelo, J., Revuelta, F. y González, A. (2018). En la investigación: “Modelo de integración de la competencia digital del docente universitario para su desarrollo profesional en la enseñanza de la matemática en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador”, tiene como objetivos: desarrollar una matriz de un perfil preliminar de profesores de matemáticas que describan las dimensiones, competencias e indicadores de logro de la competencia digital de una universidad de Ecuador y elaborar un modelo de integración de la competencia digital docente y la enseñanza de la matemática como parte del crecimiento profesional del docente. Presenta una metodología de corte cualitativo, para determinar el perfil de la competencia digital de docente en los aspectos de uso, dominio e innovación para el proceso de enseñanza – aprendizaje de matemática, tomando elementos del análisis documental como procedimiento para la generación del constructo teórico definido como Modelo de integración de la competencia digital del docente universitario para su desarrollo profesional en la enseñanza de las matemáticas. El tamaño de la muestra está conformado por 87 docentes del área de matemáticas. Los resultados del estudio indican que el profesorado del área de matemáticas se siente digitalmente competente en el grado que oscila entre básico a medio. Además, muestran que el perfil quedó integrado por 44 indicadores correspondientes a 21 competencias digitales que responden a los niveles básico, intermedio y avanzado, las cuestiones de dominio, uso e innovación en

cinco áreas: información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas que inciden en la enseñanza de la matemática.

La investigación aporta, puesto que la percepción que tienen los docentes sobre su competencia digital es a un nivel básico-medio, lo cual es importante para establecer posibles estrategias, mecanismos o actividades para potenciar las competencias digitales.

Fernández-Márquez, E., Leiva-Olivencia, J. y López-Meneses, E. (2017), en el estudio “Competencias digitales en docentes de Educación Superior”, presentada en la Universidad de Málaga, España, tiene como objetivo demarcar las competencias digitales que presentan los docentes, señalar cómo utilizan las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y comprender sus percepciones sobre la importancia de favorecer este tipo de competencias en los alumnos, se opta por un estudio de población finita y muestra aleatoria probabilística, con la finalidad de obtener resultados representativos y extrapolables, con carácter exploratorio. En esta tesis se emplea una muestra conformada por 53 docentes de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad de Málaga, siendo estos 29 mujeres y 24 hombres, cuyas edades fluctúan entre 30 años y más de 60 años. Se utiliza el cuestionario Marca Registrada CODIPES (Competencias Digitales en el Profesorado de Educación Superior), conformada por 30 preguntas. Los resultados revelan que los docentes acceden a las tecnologías de la información y la comunicación, siendo el uso del ordenador al que más tiempo dedican (media de cuatro horas diarias

aproximadamente), seguido del teléfono móvil (dos horas y media), y la que menos usan es la Tablet (menos de 1 hora al día). En cuanto al uso de competencias digitales básicas que emplean están relacionadas a la indagación y al tratamiento automático de la información, así como la comunicación y el acceso al aula virtual. Con respecto a la utilidad y necesidad de poseer competencias digitales para el desempeño de sus funciones docentes, la considera como algo imprescindible (69%) o necesaria (24%). Destacando que la mayoría ha tenido que conseguir estas competencias digitales de manera independiente (96%), formación recibida por la propia universidad (59%), otros docentes han aprendido el uso de determinadas herramientas gracias a otros compañeros (31%), y han tenido que formarse mediante la realización de cursos ajenos a la universidad (29%). Por otro lado, el profesorado opina que su labor docente desempeña un papel primordial en la adquisición de las mismas, constituyéndose como el 70% de su formación, y el 13% del mismo reconoce no poseer la formación precisa para implementarlas. Otros factores indicados por los docentes son la falta de tiempo disponible para preparar las sesiones mediante las tecnologías (39%), ausencia de tecnologías necesarias (26%), entre otros. Por último, utilizan las tecnologías en sus clases, el 67% del tiempo, incluso el 46% del mismo señala que las utilizaría en mayor medida para la docencia si dispusieran de los medios necesarios, aunque el 55% de los mismos no las han solicitado. Finalmente, la continua actualización precisa de una actitud crítica y abierta a la formación continua, para poder dar respuesta a las demandas, más aún cuando se trata de profesionales de la formación, la planificación didáctica y metodológica que diseñen en las aulas, y por supuesto

desde el conocimiento, actúen como guías y favorecedores de procesos de autoaprendizaje.

Esta investigación es relevante para el presente trabajo de investigación porque recalca el nivel básico que poseen los docentes con respecto a sus competencias digitales y la necesidad de tener que capacitarse ya sea por la institución o por su propia cuenta, reconociendo la importancia que tiene sobre el aprendizaje de los estudiantes.

Zempoalteca, B., Barragán, F., González, J. y Guzmán, T. (2017), en la investigación denominada “Formación en TIC y Competencia digital en la docencia en instituciones públicas de educación superior”, de la Universidad de Guadalajara, México tiene por objetivo analizar la percepción, en cuanto a la formación de TIC en docentes y estudiantes en relación con las competencias digitales en instituciones de educación superior públicas de carreras del área de ciencias administrativas en la ciudad de Querétaro. La investigación tiene un diseño cuantitativo-descriptivo correlacional. La muestra conformada por 100 docentes y 361 estudiantes. Sobre los resultados encontrados se determina que existe relación de la competencia digital en cuanto a la formación de TIC, así como también relación directa con el uso de TIC entre docentes y estudiantes. Se comprueba que el uso de TIC influye en el rendimiento académico y muestra un efecto positivo sobre el ejercicio académico de los estudiantes.

Se rescata del estudio la relación directa entre competencia digital en la creación de TIC, así como la influencia que tiene el uso de las TIC en el

rendimiento académico de los estudiantes lo cual significaría tomar mayor interés en el progreso de las competencias digitales de los docentes.

Fernández-Cruz, F., y Fernández-Díaz, M. (2016), en el estudio “Los docentes de la Generación Z y sus competencias digitales”, de la Universidad Francisco de Vitoria, España tienen como objetivo examinar el nivel de competencias en TIC de los docentes de primaria y secundaria constituyendo un marco de referencia adaptado para la educación en española, empleando los lineamientos de la UNESCO en el año 2008 y reformulados en el año 2011. Se diseñó un cuestionario en el que se pudo establecer el perfil docente en formación de TIC, para el profesorado español, tuvo una muestra de 80 colegios y 1.433 docentes de la Comunidad de Madrid. Las diferencias encontradas para el desarrollo de competencias digitales y los que verdaderamente tenían era preocupante. Es muy importante tener en cuenta para el desarrollo de las competencias digitales del profesorado que se puedan incorporar herramientas tecnológicas que aporten al servicio de la educación.

Se relaciona con la presente investigación porque trata de demostrar la gran diferencia que existe entre los estudiantes y la limitada formación que tienen los docentes de hoy en día para llevarla a cabo. Por ello la importancia de profundizar en los planes de capacitación que contribuyan a mejorar la preparación de los docentes y su relación con la competencia digital entre docentes y estudiantes.

Fernández, J., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016), en la investigación “La evaluación del desempeño por competencias: percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior”, de la Universidad José Eduardo Dos Santos, Angola. El objetivo de la investigación es conocer las percepciones de los docentes y estudiantes sobre el instrumento que evalúa el desempeño docente en universidades públicas de Angola. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, la muestra se aplicó a 126 docentes y 342 estudiantes en la Universidad José dos Santos. Los resultados indican que las dimensiones que deben considerarse dentro de la evaluación son: las competencias pedagógico-didácticas, investigativas, de extensión universitaria y de gestión académica. Además de acuerdo a las percepciones de docentes y estudiantes que priorizan en la competencia pedagógico-didáctica, es decir como el docente facilita el aprendizaje.

La investigación aporta puesto que tiene que ver con la manera en que el docente facilita el aprendizaje y a su vez que forme parte del instrumento de evaluación docente, lo que permitiría sugerir que si a la evaluación del docente se le incluye competencias digitales que contribuyan con el aprendizaje será de mayor aceptación de los estudiantes.

García, F. (2016), en el estudio denominado como “Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI”, realizado en la Universidad Complutense de Madrid, España, el diseño del estudio es cuasi – experimental dado que no existe un grupo de control como tal, sino que se parte de la base de que el grupo analizado tiene capacidad y suficiencia para extraer de él un

resultado que puede constituir una referencia para otras personas. La muestra es suficientemente representativa del grupo investigado, auténticamente representativa de los perfiles individuales que componen el grupo en estudio. El autor establece que la Sociedad de la Información y el conocimiento (SIC) se consolida a partir del año 2000 y trayendo diversos cambios radicales en nuestra forma de comportarnos e incluso en nuestro modo de vida. Unidos a estos cambios llega también el fenómeno de la globalización y con él la competitividad entre las empresas segmentando y compitiendo el mercado. Iniciaron varias empresas modernas y competentes en tecnología cuyo objetivo es cubrir la demanda ciudadana para complacer los nuevos gustos, preferencias, caprichos y necesidades generadas por el modo de vida en la sociedad. Igualmente, muchas empresas no pudieron o no supieron reinventarse o adaptarse a los continuos cambios desapareciendo en los últimos años, con ello la búsqueda de un empleo se convierte en la mayor prioridad para las personas en edad laboral. Bajo este contexto el autor infiere, que en el mundo globalizado en el que nos encontramos la sociedad necesita de trabajadores competentes con destrezas concretas que respondan a lo que demanda el mercado.

El estudio aporta a la investigación, ya que determina qué características tiene una competencia digital actual, que es la que deben tener en cuenta los docentes para preparar a los estudiantes de hoy en día. Actualmente las empresas son bastante selectivas y flexibles por ello será necesario que los estudiantes manejen sus competencias digitales al nivel que exige el mercado laboral. Teniendo en cuenta esto es importante la preparación que el docente deberá tener en cuenta para el aprendizaje de sus estudiantes.

Bañuelos, A. (2015) en la tesis doctoral, “Modelo de evaluación del desempeño docente en línea” de la Universidad Nacional Autónoma de México, México. Tiene por objetivo ofrecer un modelo de evaluación del desempeño docente en modalidad en línea para poder indicar las fortalezas y debilidades de los profesores y crear un programa de fortalecimiento de los docentes en ambientes virtuales para mejorar la calidad. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, diseño no experimental transeccional descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 320 docentes y 4692 estudiantes distribuidos en 12 licenciaturas. Sobre los resultados se concluye que los estudiantes evalúan a los docentes como muy competentes en los aspectos didácticos y comunicativos y en menor medida en las tecnologías. Un instrumento válido y confiable para evaluar las competencias docentes en línea deberán estar organizadas en tres dimensiones: didácticas, tecnológicas y comunicativas, considerando básicamente la opinión de los estudiantes. La evaluación es un proceso que permite ayudar a tomar mejores decisiones, pero su mayor razón de ser es que estos procesos pueden ser mejorados de manera progresiva y continua, para así mejorar la práctica docente.

Esta tesis aporta a la investigación evidenciando que el modelo de evaluación de desempeño está considerando en menor medida a las competencias tecnológicas, siendo un punto muy importante a considerar por parte de los estudiantes, así como de los docentes.

Valero, E. (2015) en la tesis doctoral denominada “El nuevo rol del docente universitario y su formación en relación con las TIC en contextos colaborativos

B-Learning Facultades de Educación y/o Tecnología”, realizado en la Universidad de Salamanca, España, realiza un estudio de tipo descriptivo interpretativo por encuesta empleando técnicas de análisis basadas en la correlación. El estudio se centra en describir e interpretar las actitudes, usos, intereses de formación docente en TIC de acuerdo a los enfoques de la guía de la Unesco. Así mismo, el estudio tiene un carácter correlacional en la medida que se pretenda medir la relación entre las variables y la manera cómo interactúan haciendo interpretaciones para los diferentes factores. La muestra o población objeto de estudio es el grupo de docentes universitarios adscritos o pertenecientes a las diferentes universidades o fundaciones universitarias de educación superior del país ubicados en las facultades de educación, institutos o unidades virtuales del país, 14 universidades pública y privadas colombianas a nivel de: licenciaturas, diplomados, especializaciones, maestría responsable en la formación de docentes.

El estudio de investigación dentro de sus conclusiones considera de manera resumida tres grandes áreas: la calidad universitaria, el aseguramiento de dicha calidad y el desarrollo de procedimientos para garantizar ésta calidad. Para que la universidad pueda responder a los retos del futuro, será importante un gran cambio como parte de la evolución que tiene la tecnología, que es clave para la competitividad internacional. Para poder enseñar on line, los docentes tienen que saber emplear herramientas tecnológicas, así como buscar capacitaciones que les permitan dictar ya no por objetivos sino por competencias. El cambio de las TIC en las universidades y las potencialidades que éstas ofrecen como

recursos para la educación forma una razón suficiente para demostrar su incidencia en el cambio de rol del docente en relación con las TIC, esto significa también que el docente debe conocerlas en sus diversas dimensiones, y estar muy capacitado para analizar las diferentes dificultades que puedan aflorar críticamente, y así realizar un plan para mejorar los cambios tecnológicos de la comunicación y lograr realizar una oportuna integración de su nuevo rol en el aula.

Gutiérrez, I. (2014) en la tesis “Perfil del profesor universitario español en torno a las competencias en tecnologías de la información y la comunicación”, de la Universidad de Sevilla, España tiene por objetivo presentar los resultados derivados de la tesis doctoral Competencias del profesorado universitario en relación al uso de TIC: Análisis de la situación en España y propuesta de un modelo de formación, cuyo objetivo principal es elaborar un catálogo de indicadores sobre competencias TIC del profesorado universitario, que parte de la información aportada en las diferentes agencias de calidad. La metodología es de enfoque cuantitativo, la población es de 571 profesores universitarios pertenecientes a diversas universidades españolas. Para los resultados se tomaron en cuenta tres niveles de adquisición de la competencia digital.

La investigación aporta con la identificación del grado de desarrollo TIC que tienen los docentes, siendo este es medio bajo lo que tendría que replantearse la manera de potenciar estas competencias.

Celis, L. (2013), en la tesis de maestría “La competencia digital de la búsqueda y selección de información del docente para preparar eficientemente sus clases académicas”, de la Universidad Tecnológico de Monterrey, México, tiene por objetivo detallar la situación de docentes y conocer cómo es su contacto frente a la tecnología y su dominio para realizar búsquedas y selección de información a través de internet para la elaboración de clases eficaces. La metodología empleada tiene un enfoque cualitativo de alcance descriptivo con un diseño de investigación con un planteamiento no experimental, transversal o transeccional. La población está conformada por 60 docentes que trabajan en la institución privada de educación media básica ITESM de Monterrey en Ciudad Juárez. Los resultados más importantes de la investigación es que no existe un solo modelo para la búsqueda de información ya que cada docente mostró diferentes formas de realizar las tareas asignadas, sin embargo, es posible ajustar su conducta a modelos teóricos propuestos o guiados por expertos. Los docentes muestran comodidad al usar las TICS en su búsqueda y selección e información, lo cual contribuye con su competencia digital en una primera fase, permitiendo que las clases en aula sean más productivas.

La tesis sostiene que el mayor uso con respecto a la competencia digital es la búsqueda y selección de información, donde se demuestra que ayuda a optimizar el proceso de enseñanza, sin embargo, se podría desarrollar más competencias digitales.

Vera, J., Torres, L. y Martínez, E. (2013), en la investigación “Evaluación de competencias básicas en TIC en docentes de educación superior en México”,

de la Universidad de Sevilla, España presenta como objetivo conocer y estudiar la competencia básica de los profesionales de Educación Superior en el uso de las TIC en el proceso educativo, los participantes han sido docentes de ambos sexos, de diversas áreas de formación, pertenecientes a diferentes status de contratación. La recopilación de datos se realizó a través de un cuestionario para evaluar las competencias considerando los lineamientos de la UNESCO (2008) de una sola aplicación dividido en cuatro dimensiones. Los resultados indican que un 39% de docentes usan Tics en sus clases, el 87% usan correo de cuatro a cinco veces a la semana, el 89% de los docentes utiliza el internet más de 5 veces a la semana, el 74% de los docentes ha recibido capacitación en el manejo de las TIC, el 65% pertenecen al área de ciencias blandas. Se evidencia el nivel de adopción con el dominio de habilidades guarda correspondencia y que se encuentran asociadas a la aplicación educativa, esto significa que la autopercepción que tienen los docentes es que poseen un nivel avanzado y por tanto tienen un mejor dominio en el uso de herramientas tecnológicas como parte del proceso educativo.

La investigación refuerza la importancia que tiene el manejo de las herramientas TIC sobre el dominio del docente como parte del proceso de enseñanza. Sin embargo el estudio está referido a que el uso de las herramientas tecnológicas es básico.

Mayorga, M.; Madrid, D. y Núñez, F. (2011), en la investigación denominada “La competencia digital de los docentes: Formación y actualización en web 2.0”, realizada en la Universidad de Málaga, España, dónde se expone el

estudio para la implementación del uso de TIC como parte de la formación continua, haciendo mención sus fortalezas y la importancia de dicha formación, desde el Plan Escuela Tic 2.0, donde se establece un camino en el proceso formativo por primera vez con el propósito de realizar una retroalimentación de las competencias digitales en los docentes. La investigación se estructura por módulos formativos y se valió de un instrumento cuestionario que fue entregado a cada docente participante, los niveles de satisfacción se midieron mediante una escala Likert del uno al cuatro para saber cuáles son sus percepciones y valoraciones respecto a: el formador, la organización y diseño del curso, la valoración de las tareas realizadas, y la valoración global de las sesiones. Como resultado de ello, el 75,9% de los docentes afirman haber asistido a cursos organizados por la Administración Educativa Autónoma (Plan avanza). La media de las puntuaciones obtenidas está entre 3 y 4, denotan que la satisfacción del docente ha sido buena o muy buena. Pero a pesar de ello, las demandas formativas para el futuro se centran en: técnica (62,8), ofimática (56,2), telemática (67,8), multimedia (69,2) y metodología didáctica (83,9). La investigación concluye en lo siguiente: Debido a los cambios tecnológicos existentes, la sociedad, la administración ni el docente pueden estar al margen de estos cambios, mucho menos de las necesidades formativas que necesita el docente para emplearlo con sus estudiantes. Si los docentes realizan una mayor exigencia en el uso de herramientas tecnológicas, así como una adecuada explotación de los mismos en el proceso de enseñanza esto disminuirá las diferencias que existen entre el colegio y la sociedad.

De allí la investigación infiere que lo principal de todo, es la formación continua y el reciclaje del docente en base a la potenciación de la Web 2.0. Por tanto, se considera que las TIC no deben ser ajenas a los docentes ni a la parte administrativa.

Prendes, M., Castañeda, L. y Gutiérrez I. (2010), en la investigación sobre “Competencias para el uso de TIC de los futuros maestros”, de la Universidad de Murcia, España. El diseño del estudio es no experimental; de tipo descriptivo correlacional, cuyo problema principal se centra en el análisis de las competencias para el uso de TIC por parte de estudiantes del último curso de la titulación de magisterio de la Universidad de Murcia en el curso 2008-09. El objetivo describe el grado de competencias técnicas que poseen los futuros docentes, la muestra fue de 351 estudiantes concluyendo que:

Los futuros docentes no se hacen problema con el uso, configuración e instalación de programas y periféricos, a pesar que las personas utilizan tecnologías no implica que saquen provecho o rendimiento de todas sus funcionalidades o bondades del recurso al momento de optimizar su rendimiento en el trabajo con las TIC y reducir el esfuerzo en las tareas asociadas.

Los futuros docentes dominan y usan la mayoría de herramientas web para búsquedas, comunicación y colaboración. Y se evidencia la carencia por parte de los estudiantes de las habilidades relacionadas con la cooperación, el liderazgo y la gestión de la información en grupos. Los resultados obtenidos de los futuros docentes respecto al conjunto de preguntas relativas a creación,

edición y evaluación de medios se debaten en general entre los resultados mediocres y malos, con más de la mitad de las competencias puntadas por debajo de cinco puntos y con unos resultados muy pobres en los que la cantidad de personas que creen tener las habilidades ahí descritas.

El aporte de la investigación se evidencia, en que los futuros docentes no tienen habilidades a la hora de expresarse en los nuevos formatos de relevancia en el mundo, no manejan los formatos, ni las formas de creación de dichos formatos. Esto es inquietante dado que son futuros docentes, y que gran parte de su labor como docentes requiere pasar por la creación, evaluación y adaptación de medios, en la actualidad, los medios informáticos resultan claves.

Ricoy, M., Feliz, T. y Sevillano, M. (2010), en el estudio “Competencias para la utilización de las herramientas digitales en la sociedad de la información”, de la Universidad Nacional de educación a distancia, España. La investigación tiene como objetivo dar a conocer la opinión que tienen los ciudadanos españoles sobre las competencias que consideran necesarias para el uso de herramientas digitales en el trabajo, comunicación y ocio. La perspectiva metodológica fue cuantitativa-cualitativa en la que participaron 1297 sujetos y entrevistas a 37 personas. Sobre los resultados se concluye que las competencias de carácter comunicativo, social y actitudinal son las más demandadas por los participantes y con menor medida la capacidad de iniciativa propia. Los participantes son conscientes que el entorno demanda de saber actuar y moverse

en escenarios virtuales, además de contar con una actitud positiva hacia la capacidad de manejo informático.

La investigación aporta porque deja en evidencia que los entornos virtuales representan un reto para el sistema educativo, dejando atrás el modelo tradicional por uno innovador.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Zevallos Atoche, Cecilia. (2018), en la tesis de maestría “Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tiene por objetivo precisar las dimensiones que representan ser una fortaleza o una mejora en la formación docente. El diseño metodológico del estudio es cuantitativo, descriptivo. En el estudio, la población estuvo formada por 295 docentes (con horas lectivas y no lectivas) que laboran en los seis colegios de Lima Metropolitana pertenecientes a la Región 3 (Centro este) de la organización de colegios privados en estudio. En los resultados se destaca que el 33,48% de los docentes posee un adecuado desarrollo en la Competencia Digital, siendo la dimensión tecnológica la que concentra el mayor porcentaje (41,14%) de docentes con un apropiado desarrollo. Las dimensiones en las que los docentes perciben menor desarrollo son la Informativa (con solo 34.80% de docentes) y la Pedagógica (con solo 35.56% de docentes).

El aporte de la tesis mencionada con el desarrollo de la presente investigación radica en el estudio y resultado de la variable competencia digital

de los docentes, donde si bien es cierto se determina que ellos cuenta con apropiado nivel de competencia digital, se determina que el mayor porcentaje logrado se da en la dimensión tecnológica; desde esta perspectiva de resultados se infiere el grado de preferencia e importancia que los docentes consideran a esta dimensión a fin de mejorar y fortalecer el desarrollo de su formación profesional académica.

Colquichagua, J. (2018), en la tesis “La competencia docente y su relación con el desempeño laboral en la institución Educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima-2016”, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, donde el objetivo de esta investigación fue establecer la relación que existe entre la competencia docente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Saúl Cantoral Huamaní, Lima – 2016. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, el tipo fue no experimental explicativo. La población fue de 56 docentes. Los resultados indicaron que la competencia docente se relaciona de manera importante con el desempeño laboral, así como que existe relación entre la competencia docente y cada una de las dimensiones del desempeño laboral como la responsabilidad, dominio profesional y el trabajo en equipo por parte del docente.

El aporte de la tesis analizada con la actual investigación se manifiesta en establecer la relación de la variable competencia docente con la variable desempeño laboral del docente de la misma forma el autor manifiesta que en su investigación toma como referencia al autor Monereo (2011) donde señala que la competencia profesional docente se encuentra relacionada con los

conocimientos y estrategias que le van a permitir enfrentar con resultado exitoso un problema dentro de su ámbito profesional. De la referencia tomada por el autor respecto a la competencia docente y la existencia relacional entre ambas variables en estudio se puede establecer que mientras mayor sea la competencia profesional del docente mayor será su actuación laboral o visto desde otras perspectiva a mayor actuación laboral mayor su competencia profesional.

Bellido, L., Luza, E., y Paredes, P. (2018). “Influencia del nivel de Competencias digitales en la gestión de la información de los estudiantes del programa Maestro 3.0, Arequipa, 2017”, de la Universidad Católica Santa María. El objetivo de esta investigación es determinar si existe influencia del nivel de competencias digitales en la gestión de información de los estudiantes del programa Maestro 3.0 en Arequipa. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, y el diseño es no experimental, transversal de campo y retrospectivo. El estudio se realizó en una muestra de 235 unidades. De los resultados se concluyeron que existe un nivel alto de competencias digitales y una inadecuada gestión de la información.

El aporte de la tesis a la presente investigación se da en la forma en que se procesa la información del instrumento, de ambas variables, donde el docente determina su nivel de competencia digital y su nivel de gestión con la información en base a su propia autopercepción; Si bien es cierto para ambos casos los niveles son relativamente altos, se determina que un docente con competencia digital tiene una inadecuada gestión de la información generada por la mala práctica en la gestión y tratamiento de la información, no termina

las etapas para que la información sea evaluada de forma profesional, transforma el contexto profesional donde el docente se desempeña y sentirse participe de contribuir en la mejora continua de sus compañeros. Desde esta perspectiva, será el docente quien adopte nuevos mecanismos estratégicos que deberán permitirle desarrollar sus competencias digitales.

Lira, N. (2018), en la tesis “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la institución educativa Gran Mariscal Avelino Cáceres Dorregaray” en el Distrito El Agustino Ugel 05, de la Universidad de San Martín de Porres. El objetivo de la investigación es determinar si existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente. El diseño metodológico de la investigación fue de tipo no experimental y su nivel el correlacional de corte transversal o transaccional. El tamaño de la población ha sido conformado por 108 docentes pertenecientes a los tres niveles de la Institución Educativa. La muestra fue de tipo censal e intencional y estuvo formada por la misma cantidad establecida en la población. La investigación concluyó con el hallazgo de una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa.

La investigación ha permitido entender significativamente como la inteligencia emocional impacta en los diferentes ámbitos del desarrollo humano, de igual manera ha permitido entender el manejo de las emociones como contribuye con el desempeño docente. Es importante que cuando se busque medir la evaluación del desempeño pueda considerar todos los aspectos que lo hagan alcanzar en sus máximos niveles.

Fernández, G. (2018), en la tesis de maestría “Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado Red Avansys”, de la Universidad de San Martín de Porres, tiene como objetivo de estudio determinar el nivel de correlación entre las variables engagement y desempeño del personal docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys. Aplicaron una encuesta constituida por 17 ítems con una escala tipo Likert, la cual mide 3 factores: vigor, dedicación y absorción. Asimismo, se analizó la correlación entre las variables: edad y antigüedad con las variables de engagement y desempeño. La metodología utilizada ha sido de tipo descriptivo - correlacional, La población ha sido de 283 docentes entre hombres y mujeres. Los resultados demostraron que existe un alto nivel de engagement en los docentes encuestados. El estudio refleja que existe correlación entre el engagement y el desempeño de manera positiva. Sin embargo, la correlación es muy baja. La sub escala que tuvo más puntaje fue la de dedicación, la cual hace mención a aspectos motivacionales, y vocacionales, es decir el docente opina que su actividad es importante.

Por último, el estudio muestra que a mayor edad es más elevado el puntaje en la dimensión vigor, es significativa que los docentes con mayor edad, reflejan una energía mayor en el trabajo, un esfuerzo adicional para con el mismo. Finalmente, a mayor edad y mayor antigüedad mayor puntaje en desempeño laboral, se establece algunos factores que intervienen en el desempeño docente.

Espino, J. (2018), en la tesis de maestría “Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en aula”, de la Universidad de San Martín de

Porres, señala que el objetivo de la investigación es determinar la existencia de relación entre las competencias digitales de los docentes y el desempeño pedagógico en el aula. La investigación desarrollada es de enfoque cuantitativo y la metodología aplicada al estudio, de un diseño no experimental transversal, observacional sincrónico y con un alcance descriptivo-correlacional. Las poblaciones en estudio son docentes que se desempeñan laboralmente en el distrito de Vista Alegre, provincia de Nazca, contando con 165 docentes. Se determina la existencia de una relación significativa, directa entre las competencias digitales del docente con el desempeño pedagógico en aula.

La relación con la presente investigación radica en el tratamiento, evaluación y resultado de las dos variables, donde una vez más la Competencia digital del docente se relaciona de manera directa con el desempeño pedagógico. Por la naturaleza del alcance de la investigación denominado descriptivo correlacional el estudio sirve de auto ayuda a nuevas investigaciones que presenten como característica la relación de ambas variables. Dada la correlación de variables, se describe estrategias de desarrollo profesional del docente donde implícitamente la evolución proactiva de las habilidades y las destrezas en la utilización de la tecnología repercute en una mejora continua profesional del proceso enseñanza-aprendizaje.

Aroni, D. (2017), en la tesis de maestría “Competencias Digitales y el Aprendizaje de Marketing Estratégico en los Estudiantes del III Ciclo de la Especialidad de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico ITAE del Distrito de Los Olivos- 2014”, de la

Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. El objetivo principal de la investigación es establecer la relación entre las competencias digitales y el aprendizaje de marketing estratégico en estudiantes de tercer ciclo de administración de empresas. El enfoque ha sido cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional. La población estuvo formada por 125 estudiantes. Los resultados de la investigación derivan en que las competencias digitales son relativamente ágiles y los estudiantes le encuentran utilidad para su aprendizaje. Por ello es importante que los docentes usen y apliquen sus competencias digitales también.

El estudio de la tesis es relevante porque sostiene que la tecnología se mantiene al lado de los procesos de enseñanza-aprendizaje, cumpliendo un rol primordial en la educación, coadyuvando al docente y al alumno, a utilizar un mismo canal de comunicación apoyado por la conectividad del internet, aplicaciones en la nube, redes sociales, dispositivos móviles, etc., Será este panorama donde la competencia digital se ve reflejada en el desarrollo de la fluidez digital, destreza digital y ciudadanía digital será vital y creará el ambiente propicio para que en base a sus experiencias y vivencias ambos actores (docente , alumno) vayan más allá a fin de lograr el aprendizaje.

Briceño, D. (2016), en la tesis de maestría “Programa docente 2.0 para el desarrollo de las competencias digitales de los docentes, Chiclayo-Perú”, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La investigación tiene un enfoque cuantitativo con un diseño cuasi - experimental, el objetivo general de la investigación es determinar la influencia del programa docente 2.0 en el

desarrollo del nivel de competencia digital del docente. La población fue de 50 profesores, con una muestra de 10 docentes. Como resultado de la investigación del pretest y posttest se concluye con la siguiente afirmación: la ejecución del programa docente 2.0 influye de manera significativa y positiva con el nivel de competencia digital del docente.

Con esto nos indica que las comunicaciones en entorno digitales a través de herramientas en línea son muy provechosas para los docentes al momento de interactuar con ellos, conectar y colaborar con otros, interactuar y participar de comunidades y redes, consciencia intercultural.

Oyarce Cruz, M.J. (2015) en el estudio “Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015”. El enfoque de la investigación es cuantitativa-cualitativa, de nivel descriptivo explicativo. El diseño es correlacional, no experimental de tipo transversal. La población está conformada por 20 docentes y 100 estudiantes entre el primer y quinto años de estudios de la UNMSM. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el uso de las tecnologías de comunicación e información TIC y el desempeño docente. Los resultados indicaron que mientras mayor sea el nivel que los docentes tengan del dominio de TIC, mayor será el desempeño docente en relación de sus estudiantes.

La investigación aporta al presente estudio debido a la mención que hace al respecto: a mayor nivel de uso de las tecnologías de comunicación e

información, mayor será el nivel del desempeño docente para con sus estudiantes.

Romero, A. (2014), en la tesis de maestría “Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima de la Pontificia Universidad Católica del Perú”, el estudio tiene como objetivo determinar las características que presenta el desempeño de los docentes del nivel secundario de tres colegios de la red Saco Oliveros, desde la perspectiva de los estudiantes y del personal directivo. La investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio, transversal con una muestra de 100 estudiantes. Según los resultados el desempeño de los docentes es alto según las apreciaciones, recopiladas por estudiantes y directores, refieren que cuentan con docentes muy bien preparados y comprometidos en todas las áreas de su labor pedagógica. La predominancia de la formación técnica frente a la formación pedagógica de los docentes de la institución puede deberse a que estos colegios son preuniversitarios, y el docente no asume ser orientador y guía, sino en la trasmisión de conocimiento.

Esta tesis aporta porque permite evidenciar las características de la evaluación del desempeño, aspectos pueden ser considerados dentro de la evaluación para obtener buenos resultados.

Vallejos, E. (2013), en su tesis de maestría “El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011”, tiene como objetivo evaluar la

relación del uso de las TIC (plataforma PAIDEIA) en el desempeño laboral del docente de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP, considerando una mejora en su comunicación con los estudiantes. La investigación consiste en la aplicación de más de un instrumento de investigación definidos como entrevistas a profundidad a docentes, focus group a docentes, encuestas de satisfacción con el objetivo de levantar información cuantitativa y cualitativa. La muestra está conformada por la entrevista a profundidad de seis autoridades académicas, la participación de cinco docentes en focus group y la participación de 534 estudiantes universitarios del sexto al décimo ciclo en encuestas de satisfacción FGAD, aplicadas en dos años diferentes, la primera fue tomada en noviembre del 2011 y la segunda en noviembre del 2012.

El resultado del estudio determina que las Tecnologías de información y comunicación cumplen un rol vital en el ambiente del trabajo universitario ya que permiten establecer medios y lenguajes de comunicación aceptados por los estudiantes de la nueva generación tecnológica, los mismos que permiten al docente ser más eficaces y eficientes a pesar estar en un proceso de transición tecnológica que tiene influencia sobre su calificación laboral.

Maldonado Yaranga, R. (2012), en la tesis de maestría “Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes”, de la Universidad de San Martín de Porres, el objetivo de la investigación es determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa en Lima. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, se enmarca dentro del diseño

no experimental-transeccional. La población de estudio fue de 335 integrantes de la comunidad educativa, con una muestra de 144 estudiantes de nivel secundaria de 1° a 5° año. Los resultados indicaron que la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes con una correlación estadísticamente significativa.

La investigación aporta al estudio, puesto que los docentes requieren de un aprendizaje permanente, este a su vez influye en su desempeño, al final los estudiantes son los más beneficiados.

Palomino, F. (2012), en la tesis de maestría “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres en el 2012. La investigación utilizó un diseño descriptivo correlacional y explicativo de base no experimental. El estudio cuantitativo, se enfoca en la sede de Santa Anita, Ciudad Universitaria con una población 3,330 estudiantes de Estudios Generales, realizándose un muestreo de aleatorio simple. La muestra estuvo conformada por 345 estudiantes, los cuales fueron seleccionados al azar en el periodo académico 2012-I. Como resultado de la investigación se concluye que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

La investigación en estudio aporta mayor información de la variable desempeño docente y sus dimensiones que la constituyen que se asocian considerablemente a sus competencias profesionales. Queda claro que unos de los factores que con llevan a la mejora o desarrollo de estas competencias es el avance de la tecnología.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Competencias Digitales

En el estudio se ha considerado desarrollar las competencias digitales de los docentes universitarios, empezando por definir qué se entiende por competencia y competencia digital.

2.2.1.1. Definiciones

Según el diccionario de la Real Academia Española la palabra competencia proviene de dos orígenes del latín. El primero del latín *competentia* asociado al termino competir, disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo. El segundo del latín *competentia* asociado al término competente, pericia aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. De lo anteriormente mencionado la investigación se relaciona en mayor grado con el término competente dado que representa la capacidad para resolver algo.

Frade (2009) afirma que la competencia, es la respuesta a las demandas del entorno y la define como la capacidad adaptativa

debido a que el sujeto se modifica o cambia asimismo frente a la necesidad que visualiza en el medio, a la capacidad cognitiva dado que el sujeto aplica el saber y el pensar para resolver el problema del entorno o lo que enfrenta y finalmente es la capacidad conductual porque el sujeto hace algo concreto en respuesta a lo que ejecuta frente a las demandas del entorno. Lo que significa que el término competencia está relacionado con la disposición que se tiene para hacer algo cada vez mejor.

Por otro lado, según la OCDE (2005) que es la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, afirma que la competencia son actuaciones eficaces, eficientes representado por la combinación de un conjunto elementos como la interrelación de las habilidades tanto prácticas como cognitivas: como el conocimiento, la motivación, los valores, las actitudes, las emociones y otros elementos sociales y comportamentales. De lo expuesto se desprende que la competencia es un conjunto de elementos que participan interrelacionados formando un todo de manera eficiente.

A decir Tobón (2013) afirma que las competencias son actuaciones integrales del saber ser, del saber hacer y del saber conocer con el propósito de identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del medio con capacidad y ética. De ahí se entiende que las competencias se integran, se complementan.

Luego de un análisis de los conceptos vertidos se concluye que las competencias son el resultado de conceptos, destrezas y actitudes que se van desarrollando para dar respuesta a las exigencias del entorno. En la siguiente figura se muestran los componentes de las competencias:

Capacidad	Habilidad	Destreza
<p>Cualidad de capaz. Capacidad por el cargo que desempeña. Capacidad intelectual.</p>	<p>Capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.</p>	<p>Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo.</p>

Figura 1: Componentes de las Competencias. Fuente: Real Academia Española.

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las competencias digitales cabe señalar que:

Gisbert y Esteve (2011), citado por Mon y Cervera (2013) en la revista Enl@ce precisan que la competencia digital da origen a una compleja alfabetización múltiple y establece que la competencia digital es el resultado de las habilidades, conocimientos, actitudes en estados tecnológicos, informacionales, multimedia y comunicativos. En esto coinciden con algunos autores antes mencionados.

Del mismo modo, Ala-Mutka, Punie y Redecker (2008) afirman que la competencia digital es el alineamiento de tres capacidades, una de ellas el entendimiento, la siguiente es la evaluación de una forma crítica, y finalmente el uso en muchos contextos de los medios digitales y de la comunicación.

Lakkala, M., Llomäki, L. y Kantosalo, A. (2011), definen a la competencia digital con el resultado de la evolución del desarrollo de la tecnología, conformada por un conjunto de habilidades como por ejemplo las habilidades técnicas para usar las tecnologías digitales en el trabajo, en el estudio, en la vida diaria, todo ellos de manera significativa. Por otro lado es un factor motivador por ser parte de una cultura digital, finalmente la competencia representa la capacidad de evaluar con un sentido crítico las tecnologías digitales.

La competencia digital concluye entonces, en la disposición de habilidades para la realización de búsquedas, obtención, procesamiento y comunicación de la información que luego será transformada en conocimiento. La adquisición de las habilidades básicas tecnológicas llamado alfabetización digital implica la habilidad de saber navegar por Internet, usar de manera correcta el correo electrónico, conocer de buscadores y de software, todos estos elementos van de la mano con la tecnología de la información y la comunicación (TIC).

Sobre el tema, Castells (2001), señala que el cambio radical de la información a proveído la base material en nuestra sociedad de nuevas formas de estilos de vida en los ámbito político, social, económica y cultural, pero es el factor humano como miembro de una organización desde un ámbito personal como institucional es quien finiquita en dar forma y sentido a la vivencia digital, determinando el rumbo e intensidad de la sociedad red, sea de las formas como retrasándola, ampliándola o alterándola.

A propósito, Delors (1996) menciona que las competencias se transfieren desde cuatro ámbitos educativos: Ser, saber, hacer y convivir, los cuales representan las bases de la educación. Cada una de ellas va a contribuir con la competencia, para confluir en suma, en una sola, ya que todas ellas se encuentran estrechamente relacionadas.

Finalmente, Monereo (2009), señala que las competencias digitales se asocia al tratamiento de la información de una manera estratégica, a la construcción de conocimiento con el propósito de aprender hacer búsqueda de información, comunicarse, colaborar y participar en la solución de problemas; frente a este contexto se asocian habilidades digitales elementales, .como estrategias metodológicas para el diseño de coyuntura de aprendizaje.

El Ministerio de Educación del Perú refiere las competencias digitales colaboran con la mejora de la calidad educativa, debido a la

capacidad de uso y gestión de la información, al trabajo en equipo, a la capacidad de desarrollar estrategias para el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el uso de las TIC.

2.2.1.2. Competencias docentes

(Redecker, 2017) señala que:

Actualmente las carreras profesionales en docencias académicas se enmarcan en cambios continuos, conllevando a la necesidad que el docente cuente con mayores competencias que antes. Más aun cuando el contexto actual donde se desenvuelve el docente está inmerso de dispositivos digitales y de apoyar a los estudiantes a ser digitalmente competente.

Para Garduño (2004), establece que las competencias docentes enlazan conocimientos, creencias, capacidades, habilidades, actitudes, valores y estrategias y de una manera práctica son poseídos por un docente y determinantes del modo, y son resultados de sus participaciones psicopedagógicas.

Según Perrenoud (2004), indica que las competencias docentes son maneras de abordar el aprendizaje de una manera organizada y animada, progresiva, elaborando y haciendo desarrollar dispositivos de los diferencien, incluyendo a los alumnos en su proceso de aprendizaje y su actividad laboral académica, trabajando en equipo,

participando en las actividades de la escuela, informando e implicando a los padres, usando nuevas tecnologías, asumiendo los deberes y temas éticos de la carrera y finalmente organizando la formación continua.

Zabalza (2003), sostiene que las competencias docentes implica la planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje, selección y preparación de contenidos disciplinarios, proveer información y exposiciones entendibles muy bien organizados, utilización de las tecnologías, diseño de modelos metodológicos y organización de los eventos como: tutorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, coincidiendo con la institución y trabajando en equipo.

2.2.1.2.1. Tipos de competencias docentes

1. Una de las clasificaciones más conocidas es la que establece Mónica Coronado (2009), en su libro sobre Competencias docentes, las cuáles han sido divididas en generales o genéricas, específicas y transversales, a continuación, se mencionan cada una de ellas:

a. Competencias generales o genéricas

Las competencias genéricas son las llamadas competencias básicas, de nivel menor en cuanto a

complejidad, asociadas a la educación básica, es posible que el docente asuma que un estudiante graduado de nivel superior los ha desarrollado de manera coherente.

Las competencias genéricas están vinculadas con tres saberes: el saber conocer, el saber ser y el saber actuar: 1) El saber conocer, está asociado al expertise de técnicas y métodos, 2) El saber ser, comprende las actitudes: como formas de actuar, además el interactuar con otras personas y 3) El saber actuar, contribuye a adaptar o transferir lo aprendido de una situación a otra. (López, M., 2013)

b. Competencias específicas

A menudo y exclusivamente se relaciona de manera directa con la profesión, por ejemplo, un Ingeniero de sistemas debe mantener una constante actualización dentro del desarrollo tecnológico, lenguajes de programación, entre otros.

c. Competencias transversales

Son las competencias para diversas profesiones, desarrolladas de manera independiente a la profesión, conocidas o llamadas como habilidades blandas, habilidades intrapersonales, interpersonales, compromisos éticos, etc. No

se enseñan ni se aprenden desvinculadas con las generales y las específicas, aunque estas últimas pueden adquirirse sin aquellas. Se trata de las esperables como resultado de cualquier intervención educativa.

Generales	Específicas	Transversales
Articulan conocimientos, habilidades y destrezas, Actitudes y valores vinculados con:		
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Comprensión y producción de textos • Resolución de problemas y toma de decisiones • Manejo de relaciones interpersonales y resolución de conflictos • Gestión de la información: Búsqueda, selección, interpretación, integración, reelaboración, aplicación y valorización de la información. • Diseño y gestión de proyectos • Uso de las tecnologías de la información y comunicación • Formulación de metas y objetivos de formación • Otras. 	<ul style="list-style-type: none"> • La educación como practica social • La enseñanza y el aprendizaje • Docencia, investigación y extensión • Instituciones educativas • La historia y política de la educación • Pedagogía y currículo • Sujeto de aprendizaje • Contextos socioculturales • Estrategias de enseñanza y aprendizaje • Planificación didáctica • Materiales, recursos y estrategias de enseñanza • La evaluación, métodos e instrumentos. • Ambientes y climas de aprendizaje • Otras 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud reflexiva y crítica • Conciencia política y ciudadana • Autonomía, independencia y responsabilidad • Orientación al servicio • Participación y compromiso • Trabajo en equipo. • Iniciativa y liderazgo • Abordaje de la diversidad • Adaptación y creatividad • Liderazgo • <u>Eticidad</u> • Conciencia del sentido y de las consecuencias de sus prácticas. • Otras

Figura 2: Competencia docentes Mónica Coronado (2009)

En la figura número 2 se presentan las “Competencias docentes” según el punto de vista de Mónica Coronado, las cuáles agrupan a las generales, las específicas y las transversales:

2. Competencias fundamentales del docente

El Instituto CIFE, (ciencia e innovación para la formación y emprendimiento) Centro enfocado en la investigación, formación, certificación, innovación en educación, talento humano, sociedad del conocimiento en Latinoamérica, mencionado por Tobón (2013), donde determina que un docente debe contar como competencia esencial mínima: La gestión de recursos y TIC, que le permita, gestionar recursos educativos TIC para intermediar en la preparatoria integral de los estudiantes, en cuanto al logro de la meta y planes de acción. Proponiendo el uso de TIC con una manera asertiva, crítico. Intermediar el proceso de aprendizaje en los estudiantes con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, en base a las competencias que se proponen formar y del compromiso ético.

Integrar las Tecnologías de información y comunicación en el aula va depender de la aptitud del docente para integrar y estructurar las actividades de aprendizaje en base al uso de las herramientas tecnológicas y pedagógicas, diferenciándose de una clase tradicional, igualmente será el docente responsable de crear ambiente con clases más dinámicas, incentivando la interrelación cooperativa y colaborativa. De allí en un futuro cercano las competencias demandaran: la capacidad de crear métodos innovadores de uso de la tecnología para mejorar los lineamientos del aprendizaje. Dado el estado cambiante continuo

de la tecnología implica que la competencia requerirá la capacidad motivadora, estimulante para adquirir nociones básicas de la tecnología, el ahondamiento de los conocimientos y la creación de la misma.

De lo mencionado líneas arriba, se establece que el docente continúe desarrollando nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, y actitudes frente a las TIC particularmente las competencias digitales.

2.2.1.3. Competencias digitales docentes

Las competencias digitales ya no es un tema nuevo con la revolución de las TIC. En el 2006 el Parlamento Europeo recomendaba que los ciudadanos debieran dominar las tecnologías digitales (internet, ordenadores, dispositivos móviles), en el 2011 la Unesco indicaba que no solamente los profesores tengan las competencias técnicas y que sean capaces de enseñarlas; un docente de ahora no solo debe dominar la tecnología sino también la metodología.

En la siguiente figura tenemos las Competencias de docentes en el Siglo XXI propuestas por la UNESCO:

<p>Saber conocer</p>	<p>Cimentar conocimientos de contenidos sólidos e integrados Comprometerse con el aprendizaje a lo largo de la vida Ser capaz de aprender en el ámbito de la interdisciplinariedad Ser capaz de desarrollarse en cuatro ámbitos relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concienciación mundial • Finanzas, economía, empresa y emprendimiento • Civismo • Salud y bienestar
<p>Aprender hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un vínculo entre conocimientos y habilidades, aprendizajes y competencias, aprendizaje inerte y aprendizaje activo, conocimiento codificado y conocimiento tácito, y aprendizajes creativos y aprendizajes adaptadores. • Desarrollar el pensamiento crítico • Ser capaz de llevar a cabo la resolución de problemas simples y complejos • Comunicar y colaborar eficazmente • Ser creativo e innovador • Alfabetizarse o adquirir conocimientos en el ámbito de la información, los medios de comunicación y las tecnologías • Alfabetizarse o adquirir conocimientos en el ámbito de las TIC
<p>Aprender a ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias sociales e interculturales • Ser capaz de tomar la iniciativa, tener autonomía y responsabilidad personal • Desarrollar competencias de producción de sentido • Competencias meta-cognitivas • Competencias de pensamiento emprendedor • Aprender a aprender y hábitos de aprendizaje a lo largo de la toda la vida • Aprender a vivir juntos • Buscar y valorar la diversidad • Trabajo en equipo e interconexión • Ciudadanía cívica y digital • Competencia global • Competencia intercultural

Figura 3: Competencias para el siglo XXI. Unesco (2015)

Koehler y Mishra (2007) definen como competencia digital de los profesores la relación del conocimiento disciplinario con el conocimiento pedagógico y el conocimiento tecnológico, tal como está planteado en el modelo TPACK.

El modelo TPACK, es un modelo que reconoce los tipos de conocimientos que un docente necesita conocer para integrar las herramientas tecnológicas de una manera más eficiente en práctica docente. Uno de los tipos de conocimientos que se hace mención es el tecnológico ya que hoy en día es importante que el docente no solo tenga dominio de la materia, sino que también tenga conocimiento de cómo las herramientas tecnológicas pueden influir en la presentación sus contenidos e idear diferentes estrategias que contribuya con el aprendizaje.

Krumsvik, (2008) conceptualiza como competencia digital en la docencia a la capacidad de enseñar y aprender utilizando las TIC aplicado criterios pedagógicos, criterios didácticos y con conciencia ética y moral.

Con el desarrollo de las competencias digitales los docentes podrán acreditar el uso de herramientas tecnológicas, lo cual conlleva a un mejor desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Ministerio de Educación de Chile (2006) citado por Vargas-D'uniam, et al. (2014) en la página 328 señala que un docente o profesor será digitalmente competente siempre y cuando haga uso seguro y crítico de las tecnologías enmarcados en cinco dimensiones o áreas referenciados al conocimiento como: 1) pedagógica; 2) de conocimiento de los aspectos sociales, éticos y legales relacionados con el uso de las TIC en la docencia; 3) de habilidades en la gestión escolar apoyada en las TIC; 4) de Uso de las TIC para el desarrollo profesional docente, y finalmente 5) de los conocimientos técnicos.

Churches (2007) en su revisión de la taxonomía de Bloom (1956) tal como se detalla en la figura número cuatro, comparó las competencias e integró los verbos según categoría con los verbos de las herramientas digitales, facilitando el progreso de habilidades para recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear, sopesando que recordar es decisivo para el proceso de aprendizaje debido a que no es una actividad independiente.

CATEGORÍA COGNITIVA	HABILIDAD COMPETENCIA	VERBOS	EJEMPLOS DIGITALES
RECORDAR	Recueda información Conoce términos y definiciones Aprende de memoria	Seleccionar, Asociar, Buscar, Definir, Identificar, Listar, Localizar	Conocer formatos de imágenes. Saber buscar en Google. Identificar que programas y/o aplicaciones sirven para curar contenido
COMPRENDER	Entiende la información Interpreta hechos Explica y describe procesos y conceptos	Asociar, Contrastar, Distinguir, Resumir, Esquematizar, Relacionar	Distinguir los diferentes tipos de redes sociales. Relacionar extensiones de archivos con aplicaciones o programas. Resumir para que sirve prezi y wordpress.
APLICAR	Usa la información y resuelve problemas Aplica lo aprendido y entendido en un proceso	Implementar, Clasificar, Utilizar, Ejectura, Modificar, Usar, Experimentar, Calcular	Comparti contenido. Calcular los pixeles para configura una publicación en facebook. Elige como va a curar contenido y que utilizará para almacenará en la nube
ANALIZAR	Organiza y descompone partes Detecta significados y traducciones	Diferenciar, Estimar, Comparar, Investigar, Explicar, Prever, Resolver, Inspeccionar, Integrar, Debatir	Compara formatos de imágenes para su publicación y los testea. A partir de información la clasifica en un mapa mental. Investiga acerca de un tema de redes sociales y curando contenido.
EVALUAR	Juega según criterios Compara y selecciona ideas Verifica valores comprobando	Juzgar, Calcular, Decidir, Sopesar, Estimar, Defender, Convencer, Recomendar, Puntuar, Calificar, Medir, Valorar	Utiliza y participa en blogs, conversaciones. Prueba herramientas y aplicaciones para su utilización emitiendo un juicio u opinión. Utiliza las redes sociales de forma profesional. Utiliza material gráfico para uso profesional y comparte contenido relevante.
CREAR	Une los elementos para formar un todo Genera o modifica un proceso	Argumentar, Proponer, Inventar, Fabricar, Formular, Verificar, Ajustar, Diseñar, Gestionar, Preparar, Idear, Elaborar, Desarrollar, Producir	Presenta sus presentaciones propias. Crea contenido para la web, así como reportajes, con material propio, verificar, ajusta y gestiona eficientemente configuraciones de aplicaciones y herramientas

Figura 4: Taxonomía de Bloom para la era digital revisada por Andrew Churches

Surge la necesidad y responsabilidad del docente hoy en día por mejorar el proceso de enseñanza no sólo con nuevas formas de

mejorar la metodología en su vida académica sino también el actualizarse en el uso de herramientas digitales.

Por otro lado, Marqués (2008) indica que en esta nueva era digital tanto los profesores como otro ciudadano necesitan involucrarse en este contexto digital, es en este ambiente de las aplicaciones de las TIC que surgen las competencias digitales en la labor docente a fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las instituciones educativas a través de sus docentes son los llamados a contribuir con la alfabetización digital y las nuevas competencias que guardan relación con la comunicación interpersonal, idiomas, selección de la información y el aprendizaje continuo en la construcción de nuevos conocimientos.

Los estándares UNESCO en TIC para docentes tienen el propósito de ofrecer orientación a docentes y brindar directrices para el diseño y planeación de programas de formación del profesorado (UNESCO 2008).

Los niveles de competencia digital que utilizaron para el desarrollo de los estándares son: nociones básicas de tecnología información y comunicación, profundización del conocimiento y generación del conocimiento.

Para desarrollar los estándares se definieron tres factores de productividad: ahondar en capital, mejorar la calidad del trabajo e innovar tecnológicamente. De ello resultaron los tres enfoques complementarios: nociones básicas de tecnología, profundización de conocimientos y generación del conocimiento.

En consecuencia la Unesco preocupada por los desafíos a los que se enfrentan los profesores en el siglo XXI desarrollan en el 2008 los estándares de competencias docentes en TIC para que sirvan de apoyo en el diseño de programas de formación docente, también elabora un marco de referencia para el proyecto de estándares de competencias en TIC en el que considera una reforma educativa basada en el desarrollo de la capacidad humana y hace un cruce de los tres enfoques: nociones básicas en TIC, profundización del conocimiento y generación del conocimiento con los seis componentes del sistema educativo que son: política y visión educativa, plan de estudios y evaluación, pedagogía, utilización de las TIC, organización y administración, así como la formación profesional del docente.

Por lo tanto, ante una relación de la tecnología con la educación, es imprescindible que los profesionales tengan competencias básicas mínimas para poder utilizar éstas tecnologías en el aula.

2.2.1.4. Marcos de Competencias digitales

Instituciones internacionales como la Unesco, Unión Europea, OCDE, instituciones privadas, etc., preocupados por los cambios continuos en los modelos educativos generados por el desarrollo vertiginoso de la Tecnología en los ámbitos académicos y conociéndose que frente a esta necesidad, los docentes para contar con las competencias tecnológicas pertinentes y estar a la altura de las exigencias demandadas para una educación del siglo XXI es que han desarrollado marcos estándares de competencia digital docente con el propósito de asegurar realmente las verdaderas competencias tecnológicas que un docente debe capacitarse para lograr certificarse en competencias digitales docentes. A continuación, como parte del desarrollo del trabajo de investigación se presenta los siguientes marcos de competencia tecnológicas para los docentes:

2.2.1.4.1. Marco UNESCO

UNESCO en el 2008 crea por primera vez el marco de competencia docente versión 1, perfilando a las tecnologías de información y comunicación (TIC), en el año 2011 actualiza la versión del marco a la numero 2, a la fecha se está trabajando en la versión 3, definiéndose como un marco de competencia docente en materia de TIC, cuenta la denominación en Ingles como ICT-CFT

(Competency Framework For Teachers). EL propósito del marco es difundir a nivel país normativas tecnológicas que ayuden a los profesionales en educación a tomar estos lineamientos a fin de incrementar sus competencias respecto al manejo de las tecnologías de información y comunicación infiriendo una mejora en su desarrollo profesional. El marco buscar proveer al docente lineamientos para diseñar o producir materiales de aprendizaje, programas de mejora profesional con miras a usar las tecnologías de información y comunicación en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes y en sus propias actividades de su quehacer profesional. Esta forma articulada de trabajar profesionalmente junto con las TIC asegura un incremento de la competencia docente dentro del ámbito pedagógico, cooperativo entre sus pares y promoviendo su liderazgo innovador en la institución donde se desarrolla.

El alcance del marco está dirigido a los docentes que laboran en institutos de educación superior y para personal docente de educación superior.

El documento de la UNESCO, fue un verdadero ejemplo en pro del desarrollo a partir de la coalición de las instituciones del sector académico con empresas del

sector privado, ejemplo de esta alianza estratégica por demos citar a ISTE (Sociedad Internacional para la tecnología en la educación), Virginia Tech (Universidad del estado de Virginia), Intel, Microsoft, Cisco, etc.

El marco ICT CFT está estructurado en cuatro partes, la primera parte representa la visión general del marco con sus tres módulos y sus principios subyacentes del marco. La segunda parte describe el papel que desempeñan las TIC como soporte a las seis áreas principales de educación en tres fases de crecimiento de la adquisición de conocimiento. La tercera parte detalla ejemplos de especificaciones de programas y exámenes para cada módulo de competencia de profesores de TIC. Finalmente, en la cuarta parte se presenta un glosario común del vocabulario utilizado en el CFT de TIC por todos los interesados con el propósito de asegurar su comprensión.

2.2.1.4.2. Marco INTEF

EL marco INTEF fue creado en el año 2012 en Madrid, sus siglas responden al nombre de la institución creadora del marco, denominado Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado

(INTEF). Esta entidad es parte del ministerio de educación y formación profesional de España, responsable de unificar las tecnologías de información y comunicación con los quehaceres de la formación del docente a un nivel educativo no universitario. El marco, también es conocido por las siglas MCCDD denominado marco común de competencia digital docente. El propósito del marco es presentar lineamiento referenciales a los docentes, con la finalidad de mejorar a un nivel más especializado las competencias digitales del docente con miras a proveerle nuevos recursos TIC para que pueda diseñar y producir materiales de aprendizaje, mejorar o capacitarse en su propia estrategia metodológica de enseñanza y aprendizaje aplicable para desarrollar y evaluar la competencias digitales de los estudiantes, desde esta perspectiva el marco conlleva al profesional docente a mejorar sus propios niveles de desempeño dentro la institución que labora y de manera indirecta contribuir a elevar la calidad educativa y mejora institucional. El marco también ayuda a la evaluación y acreditación de las competencias digitales del docente.

INTEF, después de investigar muchos marcos vigentes de competencias digitales docente referenciados en Europa (Francia, España), América, Austria, Asia,

entes internacionales como UNESCO, concluye que todos absolutamente todos los marcos están organizados por área y dentro de cada una ellas, proveen estándares, lineamientos de competencia digital docente, para medir el nivel de logro de las competencias digitales, los marcos incluyen indicadores de medición o evaluación. El marco MCDD de INTEF representa una adaptación del Marco Europeo DIGCOM (Competencia Digital para el Ciudadano) y del Marco DIGCOMPEDU (Competencia Digital para Educadores). El marco está compuesto por cinco áreas competenciales y veintiún competencias digitales docente. A continuación, se detalla el alcance de cada área del marco en estudio:

Área de Información y alfabetización: En esta área competencial el docente frente a la necesidad de contar información relevante para sus actividades académicas, procede hacer búsquedas en la red de datos, información, contenidos digitales, una vez encontrado las ingresa para seleccionar los recursos educativos, las guarda, las organiza y luego analiza la información digital evaluando el grado y relevancia de la información. En esta etapa el docente se apoya de diversas fuentes de información, desarrolla nuevas estrategias de manejo de información,

de manera crítica entiende, procesa y evalúa la información.

Área de comunicación y colaboración: en esta área competencial el docente desarrolla la comunicación digital en base a la interacción de dispositivos y aplicaciones digitales de diversos medios. Claramente entiende y utiliza diversas formas de establecer comunicación entre sus pares. Comparte archivos, contenidos digitales, información, contenidos, conocimientos, hace uso activo de las redes sociales, comunidades en línea, plataformas de colaboración.

Explora pasivamente algunos servicios en línea como también explota activamente servicios en línea acorde a los requerimientos de su profesión como por ejemplo sistemas de gestión de aprendizaje, diseña y elabora materiales educativos utilizando herramientas digitales y canales digitales, promoviendo un trabajo colaborativo en línea con otros docentes y alumnos. El docente frente al desarrollo de la comunicación digital entiende y es consciente de la importancia de las normas de conducta a seguir en una comunicación en línea y del respeto de la diversidad cultural.

Área de Desarrollo de contenidos digitales: el docente con la ayuda de tecnologías de comunicación, diseña (crea), produce, modifica, contenidos digitales didácticos en formatos como videos, imágenes, textos, audios, etc. Crea materiales de aprendizaje de manera digital y los publica en sitios web, blog, aula virtual, etc. Promueve la participación de otros docentes, estudiantes y administrativos. El docente es conocedor del alcance que brinda internet para los fines académicos, consciente de los derechos de autoría y conocedor de los tipos de licencia, busca los recursos existentes en la nube, los modifica, reconfigura, optimiza y produce nuevos contenidos digitales y nuevos conocimientos alojándolos en repositorios o bibliotecas existentes académicos en la red a fin de generar ambientes virtuales de enseñanza y aprendizaje.

Área Seguridad: El docente desarrolla una cultura de seguridad digital basado en el manejo de contraseñas o claves de acceso de seguridad, políticas de antivirus, copias de seguridad para sus aplicaciones o contenidos digitales aplicando igualmente para el manejo físico de sus dispositivos tecnológicos. Estos conocimientos de buenas prácticas de seguridad, protección de datos, protección de dispositivos, respecto a la privacidad,

protección de la salud, cuidado del medio ambiente, son transmitidos por el docente al alumno. El docente es consciente que trabajar en la red está expuesto a que la información sea vulnerada por personas, de allí que solo comparte en la red lo necesario. Igualmente es consciente del riesgo de la salud producto del mal hábito del uso de la tecnología como por ejemplo problemas de ergonomía.

Área Resolución de problemas: el docente tiene la capacidad de identificar problemas técnicos, según sea su nivel de conocimiento puede identificar la causa raíz del problema y resuelve. En el caso de estar ante un escenario donde exista algún problema técnico respecto a la operatividad del dispositivo, herramienta digital, puede apoyar en la solución del caso. El docente se apoya de recursos digitales para desarrollar su auto aprendizaje a fin de solucionar los problemas técnicos generados en su labor profesional. Con un sentido crítico revisa más de una alternativa que el entorno digital provee para solucionar un problema tecnológico y toma la decisión en la seleccionar una de ellas. Activamente participa en la producción de productos innovadores de materiales de aprendizaje apoyados de los medios y/o tecnologías digitales.

MARCO COMÚN DE COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE Octubre 2017		
Marco Común de Competencia Digital Docente		
Áreas competenciales	Competencias	Niveles competenciales
Área 1. Información y alfabetización informacional	Competencia 1.1. Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenidos digitales	6 niveles competenciales por cada una de las 21 competencias que conforman el Marco
	Competencia 1.2. Evaluación de información, datos y contenidos digitales	
Competencia 1.3. Almacenamiento y recuperación de información, datos y contenidos digitales		
Área 2. Comunicación y colaboración	Competencia 2.1. Interacción mediante las tecnologías digitales	
	Competencia 2.2. Compartir información y contenidos digitales	
	Competencia 2.3. Participación ciudadana en línea	
	Competencia 2.4. Colaboración mediante canales digitales	
	Competencia 2.5. Netiqueta	
	Competencia 2.6. Gestión de la identidad digital	
Área 3. Creación de contenidos digitales	Competencia 3.1. Desarrollo de contenidos digitales	
	Competencia 3.2. Integración y reelaboración de contenidos digitales	
	Competencia 3.3. Derechos de autor y licencias	
	Competencia 3.4. Programación	
Área 4. Seguridad	Competencia 4.1. Protección de dispositivos	
	Competencia 4.2. Protección de datos personales e identidad digital	
	Competencia 4.3. Protección de la salud	
	Competencia 4.4. Protección del entorno	
Área 5. Resolución de problemas	Competencia 5.1. Resolución de problemas técnicos	
	Competencia 5.2. Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas	
	Competencia 5.3. Innovación y uso de la tecnología digital de forma creativa	
	Competencia 5.4. Identificación de lagunas en la competencia digital	

Figura 5: Marco Común de Competencia Digital Docente: INTEF

2.2.1.4.3. Estándares ISTE para docentes

La Sociedad Internacional de Tecnología en Educación (ISTE), representado por una colectividad de educadores globales convencidos en la capacidad que tiene la tecnología para transformar el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, acelerando la innovación y resolviendo los problemas difíciles en la educación.

Los Estándares ISTE representan un marco para los estudiantes, educadores, administradores, mentores y educadores de ciencias de la computación enfocado a repensar la educación y creación de ambientes de aprendizaje innovadores.

Los estándares ISTE sirven de apoyo a los docentes y líderes educativos en general, sirven a rediseñar las instituciones y las aulas para el aprendizaje en la era digital, sin importar del nivel en qué se encuentran en la integración de la educación en tecnología (EdTech).

Según ISTE, los estándares en TIC para docentes, representa una transformación en la carrera docente, centrándose en la utilización de las TIC para empoderar el proceso de aprendizaje.

Constituye una orientación para ayudar a los docentes en la transformación de su quehacer profesional mediante el uso intencional y estratégico de las TIC a fin de tomar decisiones sobre los alcances curriculares, planes de estudios, la enseñanza y su desarrollo profesional.

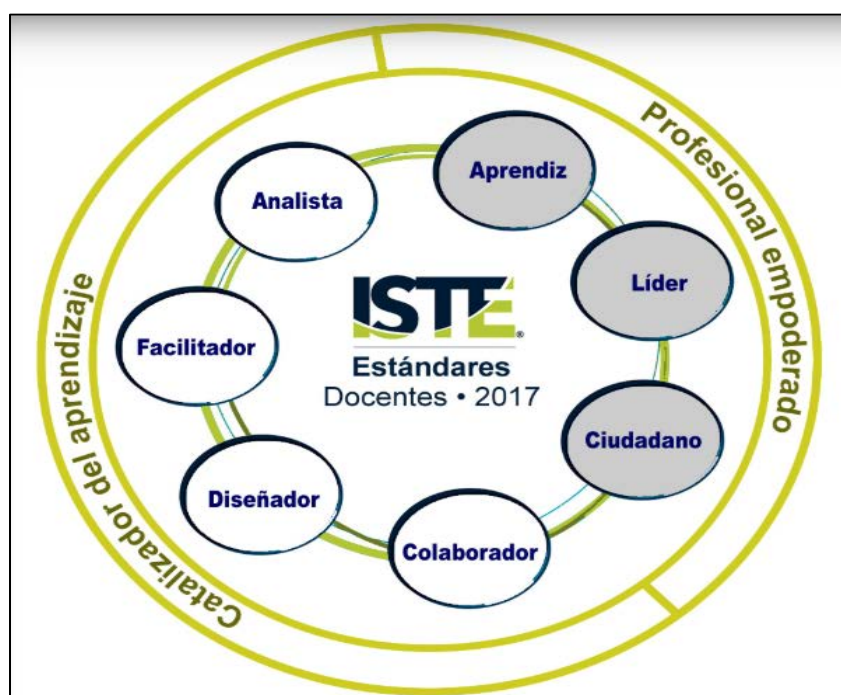


Figura 6: Estándares ISTE para Docentes 2017

A continuación, se detallan los lineamientos del Marco de Estándares ISTE para docentes donde determina que los estándares en Tecnologías de la Información y la Comunicación, precisan que los entendidos de la educación deben ser: 1) Profesionales empoderados, 2) Catalizadores del aprendizaje.

1) Profesionales empoderados

Profesionales empoderados	
Aprendices	<p>Que mejoran continuamente sus prácticas con el aprendizaje y exploración de prácticas probadas y prometedoras que aprovechan las TIC para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes. Para ello los docentes deben:</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer metas de aprendizaje profesional para explorar y aplicar enfoques pedagógicos gracias a las TIC y reflexionar sobre su efectividad. Descubrir intereses profesionales creando y participando activamente en redes de aprendizaje locales y globales. Mantenerse al día con la investigación que apoya los mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes, incluyendo los hallazgos de las ciencias del aprendizaje.
Líderes	<p>Que apoyan y empoderan a sus estudiantes para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Para esto, los docentes deben:</p> <ol style="list-style-type: none"> Formar, avanzar y acelerar una visión compartida sobre el aprendizaje potenciado con las TIC mediante la participación de los interesados en la educación. Abogar por el acceso equitativo a las TIC con fines educativos, al contenido digital y a las oportunidades de aprendizaje para satisfacer las necesidades diversas de todos los estudiantes. Modelar para colegas la identificación, exploración, evaluación, adopción y curaduría de recursos digitales y herramientas TIC para el aprendizaje.
Ciudadanos	<p>Que inspiran a sus estudiantes a contribuir positivamente y a participar responsablemente en el mundo digital. Para esto, los docentes deben: Crear experiencias para que los estudiantes hagan contribuciones positivas y socialmente responsables, al tiempo que exhiben conductas empáticas en línea para construir relaciones y comunidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer una cultura de aprendizaje que promueva la curiosidad y el examen crítico de los recursos en línea y fomente la alfabetización digital y la fluidez en el uso de los medios. Asesorar a los estudiantes para que adopten prácticas seguras, legales y éticas cuando usan herramientas digitales y para que respeten los derechos de propiedad intelectual. <p>Modelar y promover la gestión de datos personales y de la identidad digital, así como proteger la privacidad de los datos de los estudiantes.</p>

Figura 7: Estándares ISTE para Docentes 2017: Profesionales empoderados

Según los lineamientos del marco ISTE, los docentes empoderados se clasifican en tres tipos: Aprendiz, líder y

ciudadano. El aprendiz que busca que el docente pueda mejorar su práctica docente con el uso y desarrollo de las herramientas TIC en el aula, el segundo tipo es el docente líder quien luego de ser aprendiz debe buscar empoderar a los estudiantes para mejorar el aprendizaje y finalmente está el tipo ciudadano donde el docente promueve la participación de uso de herramientas digitales a sus estudiantes de manera responsable y ética.

2) Catalizadores del aprendizaje

Catalizadores del aprendizaje	
Colaboradores	<p>Con colegas y estudiantes para mejorar sus prácticas, descubrir y compartir recursos e ideas y resolver problemas. Para esto, los docentes deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dedicar tiempo a planificar la colaboración con colegas para crear experiencias de aprendizaje auténticas que aprovechen las TIC. b) Colaborar y co-aprender con los estudiantes para descubrir y utilizar nuevos recursos digitales y para diagnosticar y solucionar problemas relacionados con el uso de las TIC. c) Utilizar herramientas colaborativas para expandir las experiencias de aprendizaje auténticas y reales de los estudiantes al conectarse virtualmente con expertos, equipos y estudiantes, local y globalmente. d) Demostrar competencia cultural al comunicarse con estudiantes, padres y colegas e interactuar con ellos como colaboradores en el aprendizaje de los estudiantes.
Diseñadores	<p>De actividades y entornos de aprendizaje auténticos que reconozcan y atiendan la diversidad de sus estudiantes. Para esto, los docentes deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Utilizar las TIC para crear, adaptar y personalizar experiencias de aprendizaje que fomenten el aprendizaje independiente y se ajusten a las diferencias y necesidades de los estudiantes. b) Diseñar actividades de aprendizaje auténticas que se alineen con los estándares del área de contenido y utilicen herramientas y recursos digitales para maximizar el aprendizaje activo y en profundidad. c) Explorar y aplicar principios de diseño instruccional para crear entornos de aprendizaje digitales innovadores que promuevan y apoyen el aprendizaje.

Facilitadores	<p>Del aprendizaje con el uso de las TIC para apoyar el logro académico de sus estudiantes mediante la puesta en práctica de los estándares en TIC para estudiantes (2016). Para esto, los docentes deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Fomentar una cultura en la que los estudiantes se apropien de sus metas y resultados de aprendizaje tanto en ambientes individuales o grupales. b) Guiar el uso de las TIC y de las estrategias de aprendizaje de los estudiantes en plataformas digitales, entornos virtuales, talleres prácticos o en el campo. c) Crear oportunidades de aprendizaje que desafíen a los estudiantes a usar un proceso de diseño y de pensamiento computacional para innovar y resolver problemas. d) Modelar y fomentar la creatividad y la expresión creativa para comunicar ideas, conocimientos o relaciones.
Analistas	<p>Que comprenden y utilizan datos para mejorar la enseñanza y apoyar a sus estudiantes en el logro de sus objetivos de aprendizaje. Para esto, los docentes deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Proporcionar formas alternativas para que los estudiantes demuestren competencia y reflexionen sobre su aprendizaje al usar las TIC. b) Usar las TIC para diseñar e implementar una variedad de evaluaciones formativas y sumativas que se ajusten a las necesidades de los estudiantes, les proporcionen retroalimentación oportuna y aporten información a la Instrucción. c) Utilizar los datos de evaluación para guiar el progreso y comunicarlo a estudiantes, padres e interesados en la educación, para construir la autonomía del estudiante.

Figura 8: Estándares ISTE para Docentes 2017. Catalizadores de aprendizaje

Otro punto importante como parte de los lineamientos ISTE son los catalizadores del aprendizaje en donde el docente debe tener en cuenta cuatro aspectos importantes en su cátedra: Primero, la colaboración de nuevas ideas entre docentes y estudiantes, segundo el diseño que busca rescatar la autenticidad de los estudiantes, tercero ser facilitadores en el aprendizaje de los estudiantes con el apoyo de las TIC y cuarto ser analista empleando para ello el uso de los datos que permitan optimizar el proceso de aprendizaje.

2.2.1.4.4. Marco europeo para la competencia digital de los educadores DigCompEdu

Marco europeo, basado en el modelo de la competencia digital de la ciudadanía (DigComp), desarrollado en la Unión Europea para la competencia digital de los educadores DigCompEdu. Un marco que se deriva del parlamento europeo en el 2006 en lo que se definían las competencias para el aprendizaje permanente.

DigCompEdu, representa un marco de competencia digital para los centros educativos de todos los niveles para el desarrollo de la competencia digital del profesorado, teniendo como objetivo la síntesis de todos los modelos y herramientas existentes para trabajar como un marco de referencia.

DigCompEdu es una herramienta de autoevaluación y programa de capacitación, es un marco de referencia científicamente sólido que ayuda a orientar las políticas, adaptable y de fácil implementación. Propone un lenguaje y enfoque común de ayuda al dialogo e intercambio de mejores prácticas. Dirigido a los profesores de nivel de educación primaria, educación secundaria y educación superior, adultos, formación general y profesional,

educación de necesidades especiales y de aprendizaje no formal.

El objetivo de DigCompEdu es proveer un marco de referencia general para los desarrolladores de competencia digital tales como organizaciones educativas, gobiernos regionales, agencias nacionales, proveedores de capacitación profesional público o privado. (Redecker, C., 2017)

En marzo del 2017, el marco DigCompEdu considera estar conformado por seis áreas de competencias diferentes (dimensiones) con un total de veintidós competencias. La primera dimensión se centra en el entorno profesional; la segunda dimensión en fuentes, creación y distribución de recursos digitales; la tercera dimensión trata sobre cómo administrar y gestionar el uso de herramientas digitales en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje; la cuarta dimensión aborda sobre herramientas y estrategias digitales para optimizar el proceso de la evaluación; la quinta dimensión trata sobre el uso de herramientas digitales para empoderar a los estudiantes; la sexta dimensión sobre cómo facilitar la competencia digital de los estudiantes. De la segunda a la quinta dimensión representan el centro medular

pedagógico del marco, allí es donde se enuncia las competencias que los docentes deben poseer para proponer estrategias de aprendizaje eficaces, inclusivas e innovadoras, utilizando herramientas digitales.

Ante la pregunta ¿Cómo pueden los educadores desarrollar su competencia digital? Se propone el desarrollo de un modelo de progresión de seis etapas para ayudar a los docentes a entender sus fortalezas y debilidades personales, detallando por cada etapa el desarrollo de competencias digitales. Estas etapas de competencia se vinculan a los seis niveles de competencia usados por el Marco Común Europeo de referencia para las lenguas.

El logro del objetivo del modelo de progresión DigCompEdu consiste en el desarrollo profesional continuo, las veintidós competencias, se explican en seis etapas diagnosticando al docente sobre el estatus de sus logros y los pendientes por desarrollar, como competencia.

El modelo de progresión DigCompEdu está alineado con la taxonomía de Bloom, en la que se explica en detalle las etapas cognitivas de los progresos del

aprendizaje, desde "recordar" y "entender", hasta "aplicar" y "analizar", y finalmente hasta "sintetizar" (crear) y "evaluar". Comparando con DigCompEdu, en los dos primeros niveles Newcomer (A1) y Explorer (A2), los docentes asimilan nueva información y desarrollan prácticas digitales básicas; en las siguientes dos etapas, Integrador (B1) y Expert (B2), los educadores aplican, amplían y reflexionan sobre sus prácticas digitales; En las etapas más altas, Leader (C1) y Pioneer (C2), los educadores transmiten sus conocimientos, critican las prácticas existentes y desarrollan nuevas prácticas.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable Competencias digitales

El marco DigCompEdu ha sido utilizado como soporte para el desarrollo de la investigación, está conformado por seis dimensiones diferentes donde la competencia digital de los educadores se expresa con un total de veintidós competencias digitales. A continuación, se detallan cada una de ellas:

2.2.1.5.1. Compromiso profesional

La competencia digital de los educadores se manifiesta en la capacidad de uso de las tecnologías digitales para interactuar profesionalmente con sus compañeros de trabajo, estudiantes, personal administrativo, padres de familia, etc. A fin de lograr el

desarrollo personal y profesional enfocado en el bien colectivo, mejora continua e innovación permanente a nivel organizacional y profesión docente.

Dimensión 1: Compromiso Profesional	
Competencia: Comunicación organizacional	Se asocia con el uso de las tecnologías digitales para contribuir al desarrollo y mejora colaborativa en las estrategias de comunicación organizacional con todos los actores académicos participantes: Estudiantes, padres y terceros.
Competencia: Colaboración Profesional	Se refiere al uso de las tecnologías digitales para compartir e intercambiar conocimientos, experiencias y prácticas pedagógicas innovadoras en colaboración con otros docentes.
Competencia: Práctica reflexiva	Se relaciona con evaluar críticamente y desarrollar activamente la propia práctica pedagógica digital y la de la comunidad educativa mediante la Reflexionar individual y colectiva
Competencia: Desarrollo profesional continuo digital	Se utilizan fuentes y recursos digitales para el desarrollo profesional continuo.

Figura 9: Digcompedu. Dimensión 1: Compromiso Profesional

Es muy importante que el docente no solo pueda conocer, usar y gestionar las herramientas digitales en su pedagogía diaria, sino que además pueda compartirlas con sus colegas y estudiantes. El compartir el conocimiento hace que se genere una competencia sana entre pares, que despierte el interés por investigar más del tema, pero también que el conocimiento sea cada vez sea mayor sobre el uso de herramientas digitales, permitiendo una mejora en el proceso de aprendizaje.

2.2.1.5.2. Recursos digitales

Actualmente existe toda una gama de recursos digitales educativos para la enseñanza. La competencia clave de un docente o educador radica en la necesidad de desarrollar y aceptar las condiciones de esta variedad a fin de identificar de manera efectiva solo los recursos digitales necesarios que se alineen al logro de sus objetivos de enseñanza y aprendizaje. Igualmente, el docente es consciente del uso y administración de manera responsable el contenido digital. Respeta los derechos de autoría cuando utilizan, modifican y comparten recursos digitales, protege y mantiene la confidencialidad de los contenidos y datos como los exámenes digitales o las calificaciones de los estudiantes.

Dimensión 2: Recursos Digitales	
Competencia: Selección de recursos digitales.	Identifica, evalúa y selecciona los recursos digitales para el proceso de enseñanza y el aprendizaje. Considerando el contexto, el grupo de estudiantes, el enfoque pedagógico.
Competencia: Creación y modificación de recursos digitales.	Considera el tipo de licenciamiento para modificar y construir sobre recursos digitales existentes. De preferencia licencia abierta o libre y otros recursos digitales donde los cambios son permitidos, considerando el contexto, el grupo de estudiantes, y el enfoque pedagógico.
Competencia: Administrar, proteger y compartir recursos digitales.	Con el fin de organizar contenido digital y ponerlo a disposición de los estudiantes, padres y otros educadores. Protegiendo eficazmente el contenido digital sensible. Respeta y aplica las normas de privacidad y derechos de autor. Comprende el uso y la creación de licencias abiertas y recursos educativos abiertos.

Figura 10: Digcompedu. Dimensión 2: Recursos digitales

Con respecto a los recursos digitales los docentes deben conocer diferentes herramientas digitales de preferencia gratuitos para compartirlo con sus estudiantes, teniendo en cuenta los mecanismos de seguridad en su información.

2.2.1.5.3. Pedagogía digital: enseñando y aprendiendo

Las tecnologías digitales mejoran las estrategias de enseñanza y aprendizaje de diversas maneras. La competencia digital específica del docente o educador reside en armonizar eficazmente el uso de las tecnologías digitales en las diferentes fases y entornos del proceso de aprendizaje.

Dimensión 3: Pedagogía digital: Enseñando y Aprendiendo	
Competencia: Enseñanza	Para planificar e implementar dispositivos y recursos digitales en el proceso de enseñanza, gestionando estrategias de enseñanza digital, con el objetivo de mejorar la eficacia de las intervenciones de enseñanza.
Competencia: Orientación - Guía	Uso de tecnologías y servicios digitales para mejorar la interacción con los estudiantes, individual y colectivamente, dentro y fuera de la sesión de aprendizaje. Utilizar las tecnologías digitales para ofrecer orientación y asistencia oportunas y específicas. Experimentar y desarrollar nuevas formas y formatos para ofrecer orientación y apoyo.
Competencia: Aprendizaje colaborativo	Uso de las tecnologías digitales para fomentar y mejorar la colaboración de los estudiantes. Permitiendo que los estudiantes utilicen las tecnologías digitales como parte de tareas colaborativas, como un medio para mejorar la comunicación, la colaboración y la creación de conocimiento colaborativo.
Competencia: Aprendizaje auto regulado o auto dirigido	Uso de tecnologías digitales para respaldar el aprendizaje autorregulado de los estudiantes, permitiendo a los estudiantes planificar, monitorear y reflexionar sobre su propio aprendizaje, proporcionando evidencia de su progreso, compartiendo ideas y encontrando soluciones creativas.

Figura 11: Digcompedu. Dimensión 3: Pedagogía digital

Las herramientas digitales contribuyen a la creación de una red de conocimiento, generando más oportunidades de aprendizaje en los estudiantes sin importar las dificultades sociales o económicas que puedan existir. Para generar más oportunidades de aprendizaje, los docentes deben emplear nuevas estrategias pedagógicas con el empleo de herramientas tecnológicas para fomentar la participación individual y colectiva de los estudiantes. La pedagogía digital permite que los docentes y estudiantes puedan tener un monitoreo de las actividades que realizan, así como hacer una reflexión en el aprendizaje y tomar medidas que contribuyan al logro del mismo.

2.2.1.5.4. Evaluación y retroalimentación

Los docentes competentes digitalmente usan las tecnologías digitales para mejorar las estrategias de evaluación existentes, considerando su uso en la creación de nuevos enfoques de evaluación innovadores. El uso de las tecnologías digitales permite la recopilación de datos permitiendo el análisis, interpretación y evaluación del comportamiento de aprendizaje de cada estudiante. Contribuyen al monitoreo directo del progreso del estudiante, facilitando la retroalimentación y permitiendo

al docente evaluar y adaptar sus estrategias en el proceso de enseñanza.

Dimensión 4: Evaluación y retroalimentación	
Competencia: <i>Estrategias de evaluación</i>	Usar tecnologías digitales para la evaluación formativa y sumativa, mejora la diversidad y la idoneidad de los formatos y enfoques de evaluación.
Competencia: <i>Análisis de la evidencia</i>	Para generar, seleccionar, analizar críticamente e interpretar la evidencia digital de la actividad digital, del rendimiento y del progreso del estudiante, con la finalidad de monitorear e informar acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje.
Competencia: <i>Retroalimentación y planificación</i>	Utilizar las tecnologías digitales proporcionar retroalimentación dirigida y oportuna a los estudiantes. Adaptar las estrategias de enseñanza y proporcionar un apoyo específico, basado en la evidencia generada por las tecnologías digitales utilizadas.

Figura 12: Digcompedu. Dimensión 4: Evaluación y retroalimentación

La evaluación cumple un papel no solo para conocer que tanto sabe el estudiante, sino que también ayuda a impulsar los resultados educativos, así como hacer mejoras en la práctica docente como parte de la retroalimentación que se da. Con la evaluación y retroalimentación se puede adaptar nuevas estrategias en la enseñanza y brindar un soporte con el apoyo de las herramientas digitales.

2.2.1.5.5. Empoderar a los estudiantes

Una de las fortalezas de las tecnologías digitales en la educación es el potencial para apoyar estrategias pedagógicas centradas en el estudiante y fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. De lo expuesto las tecnologías digitales se usan para facilitar y promover la participación activa de los estudiantes, ayudan a desarrollar una educación personalizada a la medida del estudiante, ofreciendo actividades de aprendizaje adaptadas al nivel de competencia, intereses y necesidades de aprendizaje de cada uno. Garantiza la accesibilidad a todos, incluidos estudiantes con educación especial o con discapacidades.

Dimensión 5: Empoderar a los estudiantes	
Competencia: <i>Accesibilidad e inclusión</i>	Garantizar la accesibilidad a los recursos y actividades de aprendizaje, para todos los estudiantes, incluidos aquellos con necesidades especiales. Con el uso de las tecnologías digitales se debe considerar y responder a todas las exigencias y expectativas, habilidades, usos y conceptos erróneos (digitales) de los estudiantes, así como a las limitaciones contextuales, físicas o cognitivas.
Competencia: <i>Diferenciación y personalización</i>	Utilizar las tecnologías digitales para abordar las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes, permitiendo avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales.
Competencia: <i>Participación activa de los estudiantes</i>	Usar herramientas digitales para fomentar el compromiso activo y creativo de los estudiantes con un tema. Usar las tecnologías digitales como parte de estrategias pedagógicas que promuevan las habilidades transversales, el pensamiento profundo y la expresión creativa de los estudiantes a fin de generar aprendizajes en nuevos contextos del mundo real, promoviendo en los estudiantes su participación activa en actividades prácticas, investigación científica o resolución de casos o problemas complejos.

Figura 13: Digcompedu. Dimensión 5: Empoderar a los estudiantes

Es importante que el docente busque el empoderamiento de los estudiantes, sobre el uso de las herramientas tecnológicas. Esto permitirá facilitar la participación de los estudiantes, comprendiendo los diferentes ritmos de aprendizaje y motivar su creación.

2.2.1.5.6. Facilitar la competencia digital de los estudiantes

La competencia digital es una de las competencias transversales que los educadores deben inculcar en los estudiantes. (*Facilitating Learners Digital*

C

Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes	
Competencia: Información y alfabetización mediática	<i>m</i> <i>e</i> Incorporar actividades de aprendizaje, tareas y evaluaciones que requieran que los estudiantes articulen las necesidades de información; encuentren información y recursos en entornos digitales; organicen, procesen, analicen e interpreten información; y comparen y evalúen críticamente la credibilidad y fiabilidad de la información y sus fuentes.
Competencia: Comunicación y colaboración digital	<i>t</i> <i>e</i> Incorporar actividades de aprendizaje, tareas y evaluaciones que requieran que los estudiantes usen las tecnologías digitales de manera efectiva y responsable para la comunicación, la colaboración y la participación cívica.
Competencia: Creación de contenido digital	<i>n</i> <i>e</i> Incorporar actividades de aprendizaje, tareas y evaluaciones que requieran que los estudiantes se manifiesten a través de medios digitales, y que modifiquen y creen contenidos digitales en diferentes formatos, enseña a los estudiantes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias al contenido digital, así como hacer referencia a las fuentes y atribuir licencias.
Competencia: Uso responsable) Para tomar medidas para garantizar el bienestar físico, psicológico y social de los estudiantes al utilizar tecnologías digitales. Capacita a los estudiantes para gestionar los riesgos y utilizar las tecnologías digitales de forma segura y responsable.
Competencia: Resolución digital de problemas	. Para incorporar actividades de aprendizaje, tareas y evaluaciones que requieran los estudiantes para que identifiquen y resuelvan problemas técnicos, o que transfieran el conocimiento tecnológico de manera creativa a situaciones nuevas.

Figura 14: Digcompedu. Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes.

El docente, actor importante en el proceso de aprendizaje debe buscar espacios que promuevan la competencia digital de los estudiantes, incluyendo actividades promuevan el uso de las herramientas digitales de manera responsable, que los motiven en el uso, pero también en los riesgos existentes.

2.2.2. Desempeño docente

Actualmente la sociedad está viviendo la nueva era digital, es en este contexto donde los docentes deben de mejorar su desarrollo profesional a fin de estar a la altura de los cambios digitales. El reto que poseen no solamente se limita a desarrollar estrategias para lograr los objetivos de los procesos de enseñanza-aprendizaje sino también lograr espacios de aprendizaje inclusivos basados en una educación humanística donde asegure a los estudiantes ambientes de respeto, convivencia, y armonía.

En el siguiente acápite se describen algunas definiciones respecto al desempeño docente.

2.2.2.1. Definiciones

El desempeño docente es una medición que permite evaluar la labor del docente en el proceso de formación del estudiante. Esta medición permite hacer análisis, así como una retroalimentación al docente y las áreas que intervienen en el proceso de formación para la optimización del desempeño.

Según Montenegro I. (2003), desempeño docente es el cumplir funciones que están determinadas por elementos relacionados al propio educador, al estudiante y al grupo que los rodea. Esta labor se califica para optimizar el nivel pedagógico y calificar la labor del docente.

Por otro lado, “El desempeño es considerado como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia”. (Minedu, 2016, p. 29)



Figura 15: Elementos del desempeño. Marco del buen desempeño docente 2016. Fuente: Minedu 2016

Chiavenato I. (2003) interpreta al desempeño como la conducta del evaluado en la búsqueda de metas definidas. El desempeño constituye el plan individual para alcanzar los objetivos anhelados.

Para que el educador alcance un buen trabajo es importante fortalecer su formación, una formación que contemple capacitaciones continuas y permita darles retroalimentación, así como desarrollar políticas de acuerdo a la necesidad de la universidad que garanticen el progreso de una educación y gestión de calidad. Como parte importante

del fortalecimiento de la formación docente, las instituciones están llamadas a poder brindar capacitaciones en las áreas en las que se identifique dificultades o carencias por parte del docente.

En la Conferencia Regional sobre la Educación Superior de América Latina y el Caribe, (CRES) celebrada en Colombia en junio de 2008, manifestaron que las instituciones de educación superior deben tener una alta responsabilidad, mediante lineamientos que intensifiquen, y sostienen que:

Compromiso social con calidad, pertinencia y autonomía, garantizando una educación universitaria para todos que tenga como fin el logro de una mayor cobertura social con calidad, equidad y compromiso con prospectiva y evaluación del docente universitario, deben inducir el desarrollo de alternativas e innovaciones en las propuestas educativas, en la producción y transferencia de conocimientos y aprendizajes. CRES (2008).

En la Declaración final de la conferencia regional de educación superior en América latina y el caribe (2008) se afirma que:

Hay que reconocer al cuerpo docente como actor fundamental del sistema educativo, garantizando su formación, capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, salario y carrera profesional que permitan hacer efectiva la calidad de enseñanza y la investigación.

Posteriormente, en la Declaración CRES (2018) realizada en Argentina, se concluye que:

Forjemos comunidades de trabajo donde el anhelo de aprender y la construcción dialógica y crítica del saber entre docentes y estudiantes sea la norma. Construyamos ambientes democráticos de aprendizaje, donde se desenvuelvan las manifestaciones vitales de la personalidad y se expresen sin límites las creaciones artísticas, científicas y tecnológicas. (CRES 2018)

Las tendencias de la educación en estos tiempos van en el sentido de fortalecer la formación y el desarrollo de los docentes, así como las innovaciones e investigaciones pedagógicas, con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje enfocarse en el aseguramiento de la calidad, incorporando nuevas metodologías, estrategias y prácticas de enseñanza, incidiendo en la innovación docente recalcando el uso de las TIC, el desarrollo de competencias, nuevas metodologías de enseñanza, y de evaluación.

El desempeño docente está relacionado con la formación continua de los docentes, revalorando el rol o función que desempeña, como protagonista del proceso educativo.

Cooper define al docente o profesor, como la persona que asume la responsabilidad de apoyar a otras personas a aprender y conducirse en forma novedosa y diferente (1997). Esta forma novedosa y

diferente a la que hace referencia es aquella que permita al docente manejar herramientas alternativas y nuevas que permita optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje

García, nos dice que la nueva función del profesor consiste, principalmente, en moldear un estudiante independiente, capacitado para aprender a aprender, recibir, procesar información; reconocer y aplicar alternativas de solución creativas; moldear sus opiniones y valorarlas; solucionar problemas con autonomía y ostentar un comportamiento responsable.

La responsabilidad que se le exige cada vez a los docentes es mayor, ya que su labor no solo basta con el dictado de sus clases y el dominio del curso, sino que debe ser un facilitador del aprendizaje, un estratega pedagogo, organizador de trabajo que ayude a atender a los estudiantes. Esta responsabilidad acompañada de funciones es lo que denominaremos rol docente, siendo también un investigador dentro y fuera del aula y toma decisiones con actitud ética, transmitiendo valores.

Según Marqués (2008) para reforzar el rol del docente debe cumplir algunas de las siguientes funciones: Reconocer los requerimientos de sus estudiantes y despertar su motivación por aprender; planificar y estructurar las clases de acuerdo a tácticas educativas, incluyendo actividades participativas con apoyo de

herramientas TIC; simplificar el entendimiento de los temas con diferentes actividades que contribuyan con el aprendizaje significativo y el fomento del autoaprendizaje; fomentar la participación para orientarlos al desarrollo de habilidades expresivas y comunicativas; ser un ejemplo y conductor de valores; fomentar la innovación e investigación; realizar evaluaciones formativas y sumativas que permitan dar una retroalimentación constructiva, así como fomentar las autoevaluaciones; colaborar y compartir recursos didácticos con otros colegas para contribuir con la gestión educativa.

El rol del buen docente debe ser aquel capaz de observar, examinar el entorno, tomando en cuenta la planificación y organización de las actividades de aprendizaje, comprendiendo las diferencias de aprendizaje existentes.

2.2.2.2. Marco del buen desempeño docente Minedu

Este punto se ha tomado en consideración, debido a que en la actualidad es una herramienta para mejorar el quehacer individual y profesional de los educadores a una categoría básica, que puede servir como modelo para diseños a nivel superior.

Siendo así, el Ministerio de Educación del Perú (Minedu) en el 2016, estableció nueve competencias que deben tener los educadores, donde la competencia se refiere a la aptitud de solucionar dificultades y lograr metas, suponiendo un actuar juicioso que a su vez lo compromete en el uso de

herramientas tanto intrínsecos y extrínsecos con el fin de obtener soluciones adecuadas en circunstancias complicadas y el proceso de elegir las dentro de una normatividad.

Las competencias tratan del saber hacer en un determinado contexto y que asume compromisos, dominios y competencias del desempeño docente.

Siendo estos dominios conocer y comprender las características y requerimientos de los estudiantes, planificar los ejercicios, crear un clima adecuado, conducir al estudiante en el proceso educativo, evaluación permanente, participación activa, establecer relaciones basadas en el respeto y ejerciendo su profesión con ética.

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Figura 16: Descripción para hacer las cosas con calidad y criterio. Ministerio de Educación del Perú (2016)

2.2.2.3. Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño o de rendimiento es entendido como un proceso a través del cual se evalúa el comportamiento observable relacionado con el trabajo, de tal manera que permite identificar si el trabajador es productivo al mismo tiempo conocer si podrá mejorar o incrementar su rendimiento a futuro, que es finalmente el objetivo de toda evaluación.

La evaluación de desempeño según Romero, L. (2005), es valorar algo (que es medible), sobre el sustento de algunos parámetros, criterios que sirvan de referencia de información recolectada con algún tipo de herramienta, con el objetivo de establecer y presentar determinaciones en los campos que correspondan. Los resultados de la valuación permitirán

mejorar la calidad de la enseñanza de una manera continua y sobre todo una reflexión en la práctica pedagógica que se realiza.

Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D., (1996), nos dicen que consiste en equiparar el trabajo laboral del individuo con los estándares fijados para su determinado cargo. De ahí que su labor errónea puede ameritar medidas correctivas, a su vez que su buen actuar puede merecer un premio. En este punto la responsabilidad de las universidades es muy importante de tal manera que pueda hacer un seguimiento a las dificultades o carencias que presenten los docentes y en otros casos la premiación para motivar su esfuerzo y trabajo

Cuesta, A y Valencia, (2014), manifiestan que esta valoración en mención, es una forma de medir la efectividad con el que los trabajadores desarrollan sus funciones laborales dentro de un lapso de tiempo establecido y de su eventual crecimiento, además de ser el cimiento para realizar y desarrollar un programa individual de formación y progreso

Constantemente se evalúa el desempeño, se quiere evaluar cuál es el máximo rendimiento que puede alcanzar las cosas o las personas. Se quiere saber cuál es la velocidad máxima que llega una moto en una carretera, se quiere saber cómo reaccionan los amigos frente a situaciones complejas, medir a cuánta presión bajo el agua puede aguantar un buzo, o si se quiere saber cómo se comportan los estudiantes frente a evaluaciones de mucha presión y se podría formular muchas preguntas más referidas al desempeño

ya que resulta muy importante conocer el resultado ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Evaluación de desempeño, según Alles (2005), compromete un trabajo diario entre todos los actores involucrados, entrevistas de análisis con feedback provenientes de un adecuado y provechoso vínculo laboral. Es también un instrumento de gestión que aportará para la toma de determinaciones en la organización, optimización del proceso de aprendizaje, para alcanzar niveles altos de profesionalismo.

Posteriormente, se indican los beneficios de la valuación del desempeño según Alles:

BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
Detecta necesidades de capacitación
Descubrir personas claves
Descubrir inquietudes del evaluado
Encontrar una persona para un puesto
Motivar a las personas al comunicarles su desempeño o involucrarlos en sus objetivos de la organización (retroalimentación)
Es un ocasión para que los jefes y empleados, analicen como están haciendo las cosas
Para tomar decisiones sobre salarios y promociones

Figura 17: Beneficios de la evaluación del desempeño.

Del mismo modo así como los beneficios antes mencionados, Alles (2005), señala que las evaluaciones sirven para aumentar la productividad y

para facilitar el alcanzar las metas estratégicas. Entre los más importantes se puede mencionar: dar retroinformación o feed back a los evaluados, permitirles identificar sus fortalezas y sus debilidades, otorgarles un programa personalizado de mejora para su desempeño, recomendar mejoras salariales, así como promociones, establecer programas de retención y la oportunidad de una línea de carrera. Uno de los aspectos más relevantes es que la evaluación de desempeño sea utilizada como herramienta de desarrollo personal y profesional.

Continuando con el desarrollo del tema, se pueden nombrar diversos métodos de evaluación de desempeño a los que diversos autores hacen referencia como los más tradicionales, que sirven para medir características, conductas o resultados. Los métodos basados en características son: las escalas gráficas de calificación, los métodos de escalas mixtas, los métodos de distribución forzada, y los métodos de formas narrativas; dentro de los métodos basados en el comportamiento se pueden mencionar, al método de incidente crítico, escala fundamentada para la medición del comportamiento y la escala de observación de comportamiento. Por otro lado, dentro de los métodos basados en resultados, se encuentran las mediciones de productividad, y la administración por objetivos. Otros métodos de evaluación de desempeño que se puede mencionar son: la técnica de escala gráfica de calificación, método de alternancia en la clasificación, método de comparación de pares y método de distribución forzada.

2.2.2.3.1. Evaluación de desempeño docente

Permite evaluar el avance de las actividades, identificar aptitudes y competencias de los docentes para la toma de acciones correctivas garantizando el cumplimiento de sus actividades, como parte de los contenidos del curso a través de las capacitaciones ya que como se ha precisado no solo basta con el dominio del curso.

La Unesco (2007), sostiene que el estudio de la evaluación del desempeño de los docentes, tiene como fin mejorar su labor, mantener la motivación, así como reconocer socio-económicamente su trabajo, aunque también considera la calificación para la elección de cargos directivos.

La educación universitaria es una labor compleja y minuciosa, tanto desde el punto de vista particular como organizacional, que necesita una instrucción pormenorizada y sostenida, según manifiesta Zabalza (2003). Ser un buen docente, hoy en día requiere de mucho esfuerzo que tendrá que ser constante para estar acorde con las nuevas necesidades que se exige en la educación acompañada del apoyo de las instituciones en su proceso de formación. Otro detalle importante es que las instituciones tengan que establecer que las tareas se encuentren bien definidas para que junto con su dominio del curso y una buena actitud con sus estudiantes logre su perfil del docente.

Uno de los objetivos de evaluar al docente es poder señalar el desarrollo personal y profesional, una evaluación que implica evaluar su labor de una manera integral y justa que permita una optimización del proceso de enseñanza, pero también valorarlo y motivarlo.

El proceso de evaluación docente permite identificar a aquellos docentes con alto rendimiento, lo cual permite compartir las buenas prácticas que realizan y posibles sugerencias para la mejora.

Es importante precisar que las mediciones que se realizan en la evaluación del desempeño docente deben responder a metas altas, pero también realistas. Recordemos parte de la responsabilidad de las instituciones es motivar al docente y una meta muy alta, desmotiva o frustra. Los criterios considerados en la evaluación deben ser revisados de manera periódica lo cual permitirá detectar necesidades de capacitación, inquietudes, reflexiones para la toma de decisiones de la mano con las áreas que intervienen en la evaluación.

Para Valdés (2009), la evaluación es un procedimiento sistemático para lograr información válida y fidedigna, con el fin de verificar y estimar el resultado, con respecto a su metodología, que logra en los estudiantes, como el desarrollo de sus capacidades pedagógicas, su emociones, la esencia de la interacción con estudiantes y su responsabilidad en el trabajo, uno de los propósitos de la evaluación del desempeño es obtener información para retroalimentar a los

educadores sobre su trabajo educativo, con el objeto de buscar mecanismos para mejorarlas. Determinando la necesidad de capacitaciones, actualización docente o incluso requerirse algún tipo de acompañamiento docente.

Las evaluaciones en general permiten medir ciertos indicadores que por políticas se aplican en las organizaciones. Depende del tipo de información que se requiere se pueden desarrollar modelos de evaluaciones que se ajustan a las necesidades de las mismas.

Existen diversos modelos de sistemas de evaluación de desempeño, con resultados positivos, logrando aumentar la eficacia, y la motivación de los trabajadores. Además de los logros antes mencionados se puede establecer la conexión entre las valuaciones de desempeño y la mejora de la formación continua, de las remuneraciones, así como con el desarrollo de las capacidades, considerando éste último como uno de los más importantes.

Seguidamente, se exponen algunos de los modelos de valuación existentes elaborados por varios autores en una línea de tiempo, a través de un cuadro comparativo:

Modelos	Dimensiones del desempeño
Lombardi (1999)	Práctica laboral
	Práctica docente
	Práctica social
	Práctica institucional
Valdés (2000)	Capacidades pedagógicas
	Emocionalidad
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
	Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad
	Resultados de su labor educativo
McBer (2000)	Profesionalismo
	Pensamiento
	Planificación y fijación de expectativas
	Liderazgo
	Relaciones con los demás
OECD (2001)	Conocimiento del contenido
	Conocimiento del aprendizaje
	Motivación del aprendizaje
	Conocimiento del aprendizaje
	Conocimiento sobre los recursos y tecnologías del currículo
	Conocimientos sobre la colaboración
	Capacidad de reflexionar
Rivero (2002)	Personal
	Pedagógica
	Institucional
	Social
Marco de la buena enseñanza (2003)	Preparación de la enseñanza
	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Responsabilidades profesionales

Figura 18: Modelos de evaluación de desempeño docente. Fuente: Consejo Nacional de Educación. Perú. (2011)

Dentro de los diferentes modelos de evaluación que se presentan, se puede rescatar dos dimensiones constantes en los modelos de evaluación presentados, en el cuadro anterior, que se encuentran referidas a la pedagogía que emplea el docente junto con la responsabilidad y la relación con sus estudiantes.

Con el pasar del tiempo los países han ido adaptando los sistemas de evaluación de acuerdo a su propia realidad. La

universidad en donde se aplicó el estudio guarda mucha relación con el modelo de Valdés (2000), sus dimensiones se encuentran muy asociadas.

2.2.2.3.2. Evaluación de desempeño docente en la universidad privada de Lima

La institución educativa cuenta con un modelo educativo que plantea lineamientos pedagógicos para el logro de un proyecto educativo que integra los principios y valores que lo sustentan en las experiencias que se vivencian en las clases. El modelo explica cuáles son los principios que dirigen el procesos de enseñanza-aprendizaje, las características que requieren los planes de estudio, los métodos que se sugiere utilizar, competencias generales del egresado de la universidad privada de Lima, así como las características que debe tener los profesores para el logro de mejores condiciones de aprendizaje.

Los elementos del Modelo educativo universidad privada de Lima son:

- Competencias generales de los estudiantes, se enfocan en la meta común, las cuales están incluidas en el perfil de egreso de todas las carreras de la Facultad de administración, siendo estas competencias: La resolución de problemas, comunicación efectiva, cultura digital y ética y ciudadanía.
- Principios pedagógicos, son el soporte de las acciones para lograr dicha meta.

- Planes de estudio, delinean la dirección, el rumbo y secuencia de procedimientos a seguir. Un plan de estudio basado ya no en objetivos sino por competencias.
- Recursos del aprendizaje proporcionan los instrumentos más adecuados.
- Perfil docente, esboza y propone la calidad de profesional más idóneo.

Para lograr y cumplir con el modelo educativo, la universidad ha diseñado un sistema de evaluación docente que asegure el aprendizaje de los alumnos. Este modelo de evaluación docente fue diseñado por el comité de Gestión docente, que contó con la intervención de todas las áreas que evalúan principalmente metodología, contenido y labores administrativas. (Ver anexo Sistema de evaluación universidad privada de Lima 2018-2)

1. Perfil del docente de la universidad privada de Lima

Montenegro (2003) concibe al docente como un todo conformado por características típicas y peculiares de un profesional de la educación. (p.12)

Dentro del enfoque educativo utilizado por la institución académica, el docente es el protagonista que guía abiertamente al aprendizaje, proponiendo condiciones favorables para que el

estudiante alcance y practique las competencias, las cuáles se irán evidenciando a través de actividades programadas.

Seguidamente, se exponen las competencias generales que se requiere alcancen los docentes de la institución académica para hacer efectivo el modelo Educativo:

COMPETENCIAS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
Colabora activamente en equipos de trabajo: el docente de la universidad privada de Lima, respeta ideas y posiciones distintas a las suyas, participa de proyectos, grupos, comisiones con colegas y miembros de la comunidad universitaria y propone ideas que aporten a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje.
Conoce y tiene experiencia aplicando los temas que enseña: el docente de la universidad privada de Lima demuestra dominio sobre los temas que están a su cargo y traduce, en ejemplos casos, problemas, proyectos y en general situaciones aplicadas, dichos conocimientos y experiencia.
Favorece el vínculo con el estudiante: el docente de la universidad privada de Lima, establece una relación empática con los estudiantes y un ambiente de respeto y confianza que genere el mejor clima para el aprendizaje.
Diseña y sistematiza experiencias de aprendizaje: el docente de la universidad privada de Lima, crea rutas pertinentes para el aprendizaje haciendo uso de los mejores recursos y atendiendo las diferentes necesidades de sus estudiantes. Así mismo, sistematiza los conocimientos y la información sobre el proceso de aprendizaje, construye su portafolio con todos los documentos que validen su modelo de enseñanza- aprendizaje y recoge evidencias que demuestren tanto los aprendizajes de los estudiantes como la validez de su programa.
Hace uso estratégico de las tecnologías para el aprendizaje: el docente de la universidad privada de Lima, posee apertura para explorar y aplicar la tecnología de la información y de la comunicación en sus estrategias educativas y promover que los estudiantes las utilicen aprendan

Es un buen facilitador: el docente de la universidad privada de Lima, crea entornos de aprendizaje que faciliten el proceso de construcción de conocimientos en el aula presencial o virtual y de desarrollo de competencias.

Ejerce la docencia con criterio ético: el docente de la universidad privada de Lima, reflexiona sobre las implicancias que tienen sus decisiones sobre sí mismo y sobre los demás, especialmente los estudiantes y hace que esa reflexión oriente la forma en que planea la experiencia de aprendizaje y su vínculo responsable con la universidad privada de Lima.

Colabora activamente en equipos de trabajo: el docente de la universidad privada de Lima, respeta ideas y posiciones distintas a las suyas, participa de proyectos, grupos, comisiones con colegas y miembros de la comunidad universitaria y propone ideas que aporten a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Figura 19: Competencias generales del docente. Fuente: Universidad privada de Lima 2018

Dentro de las competencias generales que la universidad privada en estudio busca en sus docentes, se puede apreciar, la importante utilización de las TIC. Esto no solo significa que pueda conocer las bondades de la plataforma con la que cuenta, sino que puedan aplicar estrategias que permitan un uso y desarrollo de las herramientas como parte de las actividades que se desarrollan dentro y fuera de aula. Sabemos que los estudiantes de hoy en día se adaptan muy fácilmente al uso de las tecnologías, por ello una de las tareas que el docente tiene es integrar las competencias digitales dentro del marco del desempeño para que pueda realizar lo mejor sabe hacer, planificar, diseñar nuevos materiales, generar nuevos espacios de aprendizajes, colaborar entre sus colegas y enriquecer el aprendizaje.

Seguidamente se muestra en la siguiente figura el vínculo entre las competencias del perfil del docente durante una sesión de clase en la institución educativa:

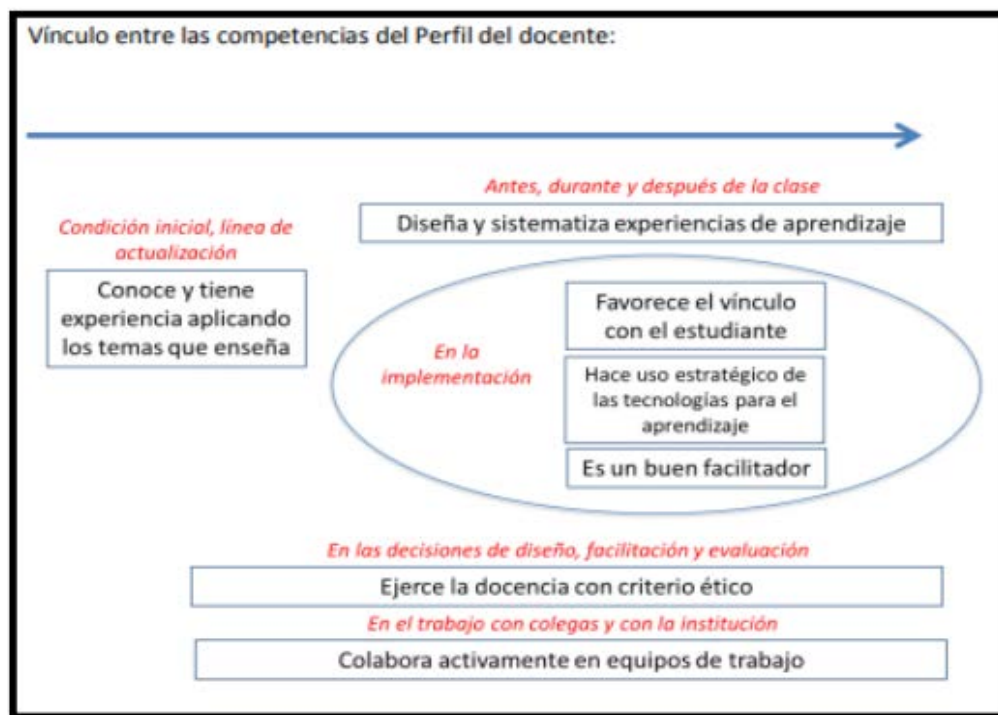


Figura 20: Competencias del docente antes, durante y después. Fuente: Universidad privada de Lima 2018

El vínculo que existe entre las competencias y el perfil del docente guardan mucha relación y como se puede apreciar en el proceso de implementación, se requiere la utilización estratégica de las TIC.

2. Evaluación del docente en la universidad privada de Lima

Para la universidad, la evaluación docente está diseñada con el fin de asegurar una plana docente preparada para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y que se encuentre alineado con el modelo educativo con el que se cuenta. La evaluación docente

considera cinco dimensiones, cada una de las cuales involucra áreas que están asociadas a brindar un servicio de calidad a los estudiantes. Las áreas involucradas son registros académicos, calidad educativa, coordinación académica y la dirección de tecnología para el aprendizaje.

2.2.2.4. Dimensiones de la variable desempeño docente

De los diversos enfoques de “Evaluación del desempeño docente” que existen, el modelo de Valdés (2009) es uno de los autores cuyas dimensiones guarda mayor semejanza con el de la universidad privada de Lima. Para Valdés (2009) los métodos/instrumentos de utilización que consideran más necesarios y de mayor utilidad para estimar de manera verídica el desempeño profesional del docente son los siguientes:

MÉTODOS/INSTRUMENTOS	DIMENSIONES QUE EVALUA
1. Observación de clases	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas • Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Emocionalidad. • Resultados de su labor educativa.
2. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
3. Encuesta de opiniones profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad.
4. Tests proyectivos sobre actitudes valores y normas.	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de su labor educativa.
5. Portafolio	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
6. Ejercicios de rendimientos profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas.
7. Prueba pedagógicas de lápiz y papel para los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de su labor educativa

Figura 21: Métodos/Instrumentos de la “Evaluación del desempeño docente”. Fuente: Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente (Valdés 2009).

Valdés (2009) sostiene para la operacionalización de la variable Evaluación del desempeño docente el considerar ciertos parámetros en las dimensiones.

DIMENSIONES	PARÁMETROS
1. Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio de los contenidos que imparte. ✓ Dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar. ✓ Dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte. ✓ Nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal. ✓ Planificación del proceso docente-educativo. ✓ Contribución a la creación de un adecuado clima socio-psicológico en su aula y en la institución. ✓ Nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, en correspondencia con sus características psicológicas y contextuales. ✓ Nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos. ✓ Representación sobre el encargo social de la escuela. ✓ Efectividad de su capacitación y autopercepción. ✓ Actitud científica ante el ejercicio de su profesión. ✓ Grado de autonomía y nivel de creatividad con que enfrenta los problemas que se le presentan en el ejercicio de la profesión.
2. Disposición para la labor docente educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de satisfacción con la labor que realiza. ✓ Expectativas que tiene con respecto al desarrollo y al aprendizaje de sus alumnos. ✓ Autoeficacia ✓ Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de estos.
3. Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas. ✓ Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para la reflexión colectiva entre docentes. ✓ Cumplimiento de los documentos normativos del MINED. ✓ Nivel profesional alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones de superación y capacitación que realiza.
4. Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos. ✓ Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y respeto por sus diferencias de género, raza situación socioeconómica. ✓ Grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de sus alumnos, directivos, colegas y las organizaciones estudiantiles.
5. Principales resultados de su labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte. ✓ Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo.

Figura 22: Parámetros de las dimensiones de la “Evaluación del desempeño docente”. Fuente: Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente (Valdés 2009).

La institución educativa, en su Sistema de Evaluación Docente, (Ver anexo) considera cinco dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

2.2.2.4.1. Responsabilidad

La evaluación en esta dimensión considera como primer criterio la asistencia y puntualidad teniendo en cuenta los minutos dictados sobre los programados y las clases que se recupera. En el segundo criterio se evalúa la puntualidad del ingreso de notas del docente en las prácticas calificadas y evaluaciones continuas, Como tercer criterio el ingreso puntual de notas en el portal. Para los exámenes finales se considera tres días calendario después de la fecha de aplicación, para los rezagados 24 horas después de la fecha de aplicación la entrega física de los exámenes corregidos así y finalmente como cuarto criterio la elección del delegado. (Ver anexo)

- **Asistencia y puntualidad**

En este criterio la universidad toma en cuenta la puntualidad del docente, así como su asistencia a clases y si en caso hubiera faltado la recuperación de las mismas. El área que evalúa este criterio es el área de registros académicos.

- **Ingreso puntual de notas de evaluación continua**

Corresponde al cumplimiento oportuno para el registro de las evaluaciones (prácticas calificadas o evaluaciones continuas). El área que evalúa este criterio es el área de registros académicos.

- **Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos**

En este criterio evalúa el cumplimiento de ingreso de notas de los exámenes finales y rezagados, así como la devolución de los

exámenes corregidos. El área responsable de evaluar este criterio es registros académicos.

- Elección puntual del delegado de clase.

Corresponde a la elección del delegado durante las tres primeras semanas de clase por parte del docente.

2.2.2.4.2. Metodología de enseñanza

En esta dimensión se evalúa la metodología propuesta por la universidad que será evaluada por Calidad Educativa a través de una filmación a la clase del docente. Todo docente es filmado al menos una vez al año y en caso tenga varios cursos la filmación podrá ser aleatoria. Se emplea la rúbrica de evaluación de metodología.

- Metodología de enseñanza

Corresponde a la evaluación de una sesión de clase empleando el enfoque educativo de la institución, a través de una filmación. Siendo el área encargada de evaluar este criterio: Calidad Educativa.

2.2.2.4.3. Dominio del curso

Evalúa el dominio que tiene el docente con respecto al curso que dicta. La evaluación se hace a través de la filmación que realiza el área de Calidad Educativa, se emplea una rúbrica para su evaluación.

- Dominio del contenido del curso.

Corresponde a la evaluación de una sesión de clase a través de una filmación, para observar el dominio del tema que muestra el docente. El área encargada de evaluar este criterio está a cargo de la coordinación académica.

2.2.2.4.4. Opinión de los estudiantes

Corresponde a la media del puntaje obtenido en las encuestas realizadas por los estudiantes.

- Encuesta sobre opinión docente.

Corresponde a la valoración del docente que hacen los estudiantes a través de una encuesta que da a conocer su opinión.

2.2.2.4.5. Evaluación académica

En esta dimensión se evalúa como primer criterio la calidad y entrega de exámenes finales y de rezagados la cual cuenta con rúbrica de evaluación, como segundo criterio la participación en actividades del área académica que está referida a la participación de las actividades propias de la facultad, reuniones organizada por facultad, realización de congresos y seminarios. Como tercer criterio se evalúa el uso en CANVAS que es la plataforma utilizada para el proceso educativo, docente y estudiante, este uso está referido al uso de anuncios, tareas, foros y como cuarto criterio está la evaluación de Caledu, que equivale a la nota como participación en actividades y/o capacitaciones que programan.

- Calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación.

Este criterio evalúa la calidad y entrega puntual de los exámenes finales y rezagados. Este criterio lo evalúa el coordinador académico.

- Participación en actividades del área académica.

Corresponde al nivel de participación que tiene el docente con las actividades que realiza la Facultad como reuniones, seminarios u otras actividades.

- Uso de Canvas.

Este criterio evalúa el uso de las herramientas de la plataforma que utiliza la universidad (Canvas).

- Participación en actividades de Calidad Educativa.

Corresponde a la participación de los cursos ofrecidos por el área de Calidad Educativa.

Dimensión	Criterio	Peso del criterio
1. Responsabilidad	1.1 Asistencia y puntualidad	30%
	1.2 Ingreso puntual de notas de evaluación continua	30%
	1.3 Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos	30%
	1.4 Elección puntual del delegado de clase	10%
2. Metodología de enseñanza	2.1 Metodología de enseñanza	100%
3. Dominio de curso	3.1 Dominio del contenido del curso	100%
4. Opinión de los estudiantes	4.1 Encuesta de opinión docente	100%
5. Evaluación académica	5.1 Calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación	50%
	5.2 Participación académica e investigación	16.7%
	5.3 Uso de Canvas	16.7%
	5.4 Participación en actividades de Calidad Educativa	16.6%

Figura 23: Criterios y pesos por cada dimensión. Fuente: Sistema de incentivos universidad privada de Lima. Agosto 2018

Como se puede observar el sistema de evaluación docente está conformado por cinco dimensiones, cada una de ellas con los criterios de evaluación de desempeño docente, que se realiza cada ciclo académico, los cuales se encuentran relacionados con las políticas educativas de la institución.

	DIMENSIONES				
	Responsabilidad	Metodología de enseñanza	Dominio del curso	Opinión de los alumnos	Evaluación académica
¿Qué evalúa?	Planificación curricular y CAD	Calidad Educativa	Área académica Coordinador académico	Calidad Educativa	Calidad Educativa DTA Área académica
¿Con qué evalúa?	Registro del sistema de marcación Portal docente	Rúbrica de Metodología de enseñanza	Rúbrica de dominio del curso	Sistema de encuesta	Rúbrica de calidad de examen Lista de chequeo Registro de Canvas Asistencia y rúbrica de actividades académicas

Figura 24: Áreas responsables por cada dimensión. Fuente: Sistema de incentivos universidad privada de Lima. Agosto 2018.

Las autoridades de la institución son las que participan en todo el proceso de evaluación, en la figura anterior se detallan cuáles son las áreas responsables de las evaluaciones por cada una de las dimensiones.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque, alcance y diseño

El enfoque de la investigación es cuantitativo para poder explicar los fenómenos observados a través de los resultados. Según el autor Hernández, Fernández y Baptista, (2014) considera el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis además del análisis estadístico, con la finalidad de establecer criterios de comportamiento.

El alcance es descriptivo-correlacional en donde se muestran las impresiones de los docentes, al emplear las competencias digitales en su desempeño docente. “Con los estudios descriptivos se busca especificar propiedades, características, perfiles de personas, grupos, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno a fin de enfrentar a un análisis”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.92).

Es correlacional, porque establece la relación existente entre las variables competencia digital y desempeño docente. Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que:

Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar este grado de asociación entre las variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de ellas, luego se cuantifica, analiza y se establecen las vinculaciones.

Se aplicó el diseño transeccional ya que se tomaron las encuestas en un solo momento. Cuyo objetivo es describir las variables así como analizar su influencia e interrelacionarlos. Es “cómo tomar una fotografía de algo que sucede”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154).

3.2 Matrices de alineamiento

Hace referencia a la matriz de consistencia y a la matriz de operacionalización de variables.

3.2.1. Matriz de consistencia

Competencias digitales en el desempeño docente de la carrera de administración de empresas de una universidad privada de lima 2018

Pregunta	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es el nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?</p> <p>Preguntas específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de uso de compromiso profesional en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima? 2. ¿Cuál es el nivel de uso de los recursos digitales en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima? 3. ¿Cuál es el nivel de uso de pedagogía 	<p>Objetivo general</p> <p>Describir el nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el nivel de uso de compromiso profesional en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima. 2. Analizar el nivel de uso de los recursos digitales en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima. 3. Examinar el nivel de uso de pedagogía digital en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad 	<p>Competencia digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso profesional • Recursos digitales • Pedagogía digital • Evaluación y retroalimentación • Empoderar a los estudiantes • Facilitar la competencia digital de los estudiantes 	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Alcance</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>Transeccional</p> <p>Población</p> <p>60 docentes de la carrera de Administración de Empresas</p>

Pregunta	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>digital en desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de uso de evaluación y retroalimentación en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?</p> <p>5. ¿Cuál es el nivel de uso de empoderar a los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?</p> <p>6. ¿Cuál es el nivel de uso de facilitar la competencia digital de los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima?</p>	<p>privada de Lima.</p> <p>4. Determinar el nivel de uso de evaluación y retroalimentación en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.</p> <p>5. Definir el nivel de uso de empoderar a los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.</p> <p>6. Describir nivel de uso de facilitar la competencia digital de los estudiantes en el desempeño docente de la carrera de Administración de empresas en el periodo 2018 de una universidad privada de Lima.</p>	<p>Desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Metodología de enseñanza. • Dominio del curso • Opinión de los estudiantes • Evaluación académica 	<p>Muestra</p> <p>60 docentes de la carrera de Administración de Empresas</p>

3.2.2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Competencia digital	Krumsvik, (2008) la competencia digital en la docencia corresponde el uso de las TIC para enseñar y aprender con criterios pedagógicos, didácticos y con conciencia ética y moral.	Nivel de uso de la competencia digital evaluado mediante un cuestionario	Compromiso profesional	Comunicación de la organización	¿Utiliza las tecnologías digitales para la comunicación con sus estudiantes?
				Colaboración Profesional	¿Utiliza las tecnologías digitales para colaborar con otros educadores compartiendo conocimientos y experiencias?
					¿Utiliza redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional?
				Práctica reflexiva	¿Reflexiona y evalúa su práctica pedagógica digital?
			Desarrollo Profesional Continuo Digital (CPD)	¿Utiliza recursos digitales para su desarrollo profesional?	
			Recursos digitales	Selección de recursos digitales (RD)	¿Reconoce, evalúa y utiliza recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje?
				Creación y modificación de RD	¿Diseña recursos educativos digitales?
					¿Considera el objetivo del aprendizaje al diseñar sus recursos digitales y planificar su uso?
				Administrar, proteger y compartir RD	¿Organiza contenidos digitales y los pone a disposición de sus estudiantes?
					¿Protege eficazmente sus contenidos digitales?
					¿Respeta las normas de privacidad y derechos de autor?
			¿Comprende el uso de recursos educativos digitales abiertos, incluyendo su correcta atribución?		
			Pedagogía digital	Enseñanza	¿Integra recursos digitales en el proceso de enseñanza?
					¿Experimenta nuevos métodos pedagógicos en clase con la ayuda de recursos digitales?
				Guía	¿Utiliza herramientas y servicios digitales para mejorar la interacción con los estudiantes, de forma individual y colectiva, dentro y fuera de la sesión de aprendizaje?
					¿Utiliza las tecnologías digitales para ofrecer orientación y asistencia oportuna y específica?
				Aprendizaje colaborativo	¿Utiliza las tecnologías digitales para fomentar y mejorar las estrategias de aprendizaje colaborativo?
Aprendizaje auto-dirigido	¿Utiliza las tecnologías digitales para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas?				
Evaluación y retroalimentación	Estrategia de Evaluación	¿Utiliza herramientas digitales para la evaluación de sus estudiantes?			
		¿Mejora y diversifica los formatos de evaluación utilizando herramientas digitales?			
	Analizar Pruebas	¿Utiliza la tecnología para realizar un seguimiento académico de sus estudiantes?			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem			
				Retroalimentación y Planificación	¿Utiliza herramientas digitales para proporcionar retroalimentación puntual y oportuna a los estudiantes? ¿Ayuda a los estudiantes a inferir o tomar decisiones a partir de las evidencias proporcionada por las herramientas digitales?			
				Empoderar a los estudiantes	Accesibilidad e Inclusión	¿Asegura que todos los estudiantes tengan acceso a los recursos digitales y actividades de aprendizaje?		
			Diferenciación y Personalización		¿Utiliza herramientas alternativas permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales?			
			Participación Activa de los estudiantes		¿Utiliza herramientas digitales para fomentar el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje?			
					¿Involucra a los estudiantes en actividades prácticas, como la investigación científica, la resolución de problemas complejos, la expresión creativa con apoyo de la tecnología?			
			Facilitar la competencia digital de los estudiantes	Información y Alfabetización	¿Incorpora actividades de aprendizaje y evaluaciones que requieran que los estudiantes; organicen, procesen, analicen e interpreten información en entornos digitales y evalúen			
				Comunicación y Colaboración Digital	¿Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes utilicen de manera efectiva y responsable herramientas digitales para la comunicación y la colaboración?			
				Creación de contenido Digital	¿Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes se expresen a través de medios digitales y que modifiquen o creen contenidos digitales en diferentes			
					¿Enseña a los estudiantes cómo se aplica los derechos de autor y las licencias al contenido digital así como hacer referencia a fuentes?			
				Bienestar	¿Toma medidas para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los estudiantes cuando usen tecnologías digitales?			
				Solución Digital	¿Incorpora actividades de aprendizaje y evaluación que requieran que los estudiantes identifiquen y resuelvan problemas técnicos o transfieran creativamente conocimientos			
			Desempeño docente	La evaluación del desempeño es una medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo, determinado y de su potencial desarrollo y constituye la base para elaborar y ejecutar un plan individual de capacitación y desarrollo. Santos (2018)	Evaluación de desempeño docente aplicados por la universidad privada de Lima	Responsabilidad	Asistencia y puntualidad	Se han considerado los resultados de la evaluación del desempeño docente dado por la universidad privada de Lima.
							Ingreso puntual de notas de evaluación continua	
Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos								
Elección puntual del delegado de clase								
Metodología de enseñanza	Metodología de enseñanza							
Dominio del curso	Dominio del contenido del curso							
Opinión de los estudiantes	Encuesta de opinión docente							
Evaluación académica	Calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación							

3.3 Población y muestra

Para el desarrollo de la investigación se consideró como población de estudio 60 docentes de una universidad privada de Lima, pertenecientes a la Facultad de Administración y Negocios de la carrera de Administración de Empresas, sede Lima Centro, período 2018 turnos mañana, tarde y noche. Los participantes fueron 60 docentes donde 24 son mujeres (40%) y 36 (60%) son varones.

La población es definida como “La totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (Tamayo, 2003, p.114).

Por otro lado, Balestrini (2006) sostiene que “... representa un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presenta características comunes con el fenómeno que se investiga” (p.210).

3.4 Técnica e instrumento

Para medir la primera variable: Competencia digital se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario que fue elaborado de acuerdo al marco europeo de docentes DIGCOMPEDU (2017), constituido por seis dimensiones, veintidós indicadores y treinta y tres ítems diseñados a través del formulario Google Form que fue enviado vía correo electrónico a los docentes. Bernal (2012) refiere que “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos”.

Briones (2000) sostiene que el grado de confiabilidad en una investigación se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos. (p.59)

Para determinar la confiabilidad de la investigación se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach =0.961, siendo un valor satisfactorio para la determinación del grado de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	33

Fuente: Elaboración propia.

Figura 25: Resultado de fiabilidad del instrumento aplicativo usando SPSS.

La validación del instrumento ha sido llevada a cabo por dos expertos en el tema, quienes manifestaron su pertinencia y consistencia, luego **de la revisión**.

Tabla 1: *Validación del instrumento por parte de expertos*

Juez	Descripción del juez	Validación
Juez Experto 1 Patricia Cateriano	Magister en Tecnología de la Educación	Pertinencia, relevancia y consistencia del constructo.
Juez Experto 2 Rómulo Lomparte	Magister en Dirección de Negocios	Pertinencia, relevancia y consistencia del constructo.

Fuente Elaboración propia

Para la segunda variable: Desempeño docente, se utilizó el registro del resultado de la Evaluación docente de una universidad privada de Lima 2018 de la Facultad de Administración y Negocios, instrumento de evaluación en base a cinco criterios de evaluación, el mismo que fue facilitado por la oficina de servicios universitarios. El modelo de evaluación está conformado por cinco dimensiones: 1) Responsabilidad, 2) Metodología de enseñanza, 3) Dominio del curso, 4) Opinión de los estudiantes, 5) Evaluación académica. Cabe recalcar que la evaluación ha sido llevada a cabo por las siguientes áreas: Registros académicos, Coordinador académico, Calidad educativa, y Dirección de tecnologías de aprendizaje.

3.5 Aplicación de instrumentos

Para recoger la información se realizaron las siguientes actividades:

- Se coordinó con la Dirección académica de la institución académica informando la realización del instrumento del trabajo de investigación con la colaboración de los profesores de Administración de empresas.
- Se contactó por email con los docentes participantes que conforman la muestra, solicitándoles su participación en este estudio, a través del llenado del cuestionario de manera personalizada mediante un link de acceso a la aplicación Formulario de Google (Google Form).
- Para un mejor entendimiento de las preguntas del instrumento se adjuntó en el correo un archivo de vocabulario de terminología digital.

- El desarrollo del instrumento demandó que el docente cuente con dispositivo laptop, desktop, Tablet o celular; internet, registro de sus nombres y apellidos y una cuenta de correo Gmail. El tiempo aproximado para el desarrollo del cuestionario es de 45 minutos.
- La validación y seguimiento del desarrollo del instrumento para los participantes fue continuo durante 30 días calendario.
- Desde la aplicación Google form se procedió a sacar una copia backup de los resultados del instrumento para luego proceder con exportar los resultados a una hoja de cálculo Ms Excel.
- Se consolidó toda la data en un solo repositorio para su posterior tratamiento con el programa de análisis IBM SPSS.
- El programa de análisis IBM SPSS permitió elaborar los cuadros de distribución de frecuencias de las dimensiones de las variables de la investigación.

Capítulo IV RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 Resultados y análisis de la variable 1: Competencia digital

En la tabla 2 se muestra los niveles de uso de las competencias digitales asociadas con los niveles de medición de la escala de Likert, en una muestra de 60 docentes.

Tabla 2: *Niveles de uso de la variable Competencia digital docente*

Competencia Digital Docente		
Descripción	Escala Likert	Nivel de Competencia digital
Siempre	5	Muy Alto
Casi Siempre	4	Alto
Algunas veces	3	Promedio
Muy pocas Veces	2	Bajo
Nunca	1	Bajo

Fuente: Elaboración Propia

Los ítems de la variable uno que pertenecen a la escala de Likert, los pesos fluctúan del 1 al 5, donde 5 es el de mayor peso. La escala está categorizada con los niveles de uso de la variable uno, que van desde el nivel muy alto a bajo.

Posteriormente, en la tabla número tres, se muestran los resultados finales del promedio ponderado según escala de Likert de la variable Competencia digital docente por niveles de todos los docentes participantes.

Tabla 3: *Distribución de frecuencia del nivel de uso de competencia digital docente.*

Nivel Competencia Digital Docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	60.0	60.0	60.0
	Muy Alto	18	30.0	30.0	90.0
	Promedio	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente se presentan los resultados según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

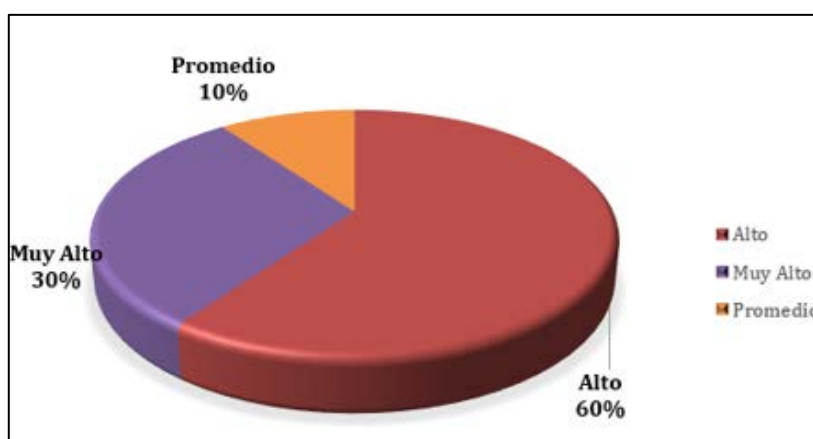


Gráfico 1: Nivel de Competencia digital docente

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 1, se aprecia que el 60% de la muestra seleccionada se encuentra comprendida en el nivel de competencia digital docente alto, el 30% se encuentra en un nivel muy alto, finalmente el 10% obtiene un nivel promedio.

4.1.1 Dimensión 1: Compromiso profesional

Con respecto a la dimensión compromiso profesional de la variable competencia digital docente se categorizan en niveles de uso según la tabla de frecuencia elaborada.

Tabla 4: *Distribución de frecuencia del nivel de la Dimensión Compromiso Profesional de la competencia digital docente*

Nivel de Compromiso Profesional de Competencia Digital					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	60.0	60.0	60.0
	Muy Alto	22	36.7	36.7	96.7
	Promedio	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente se presentan los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

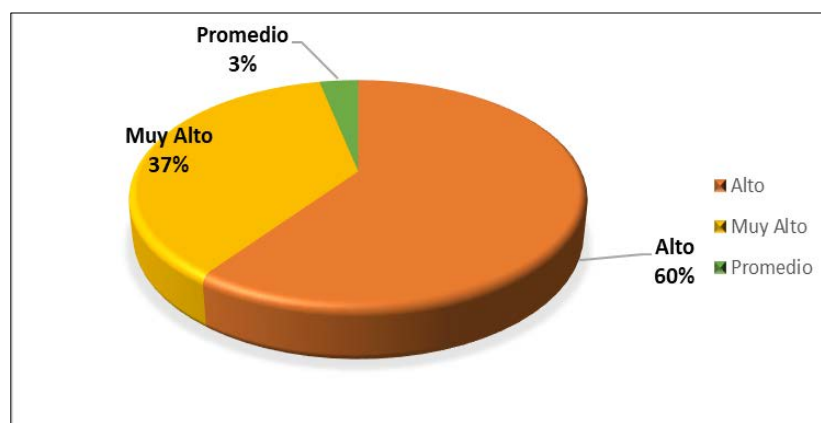


Gráfico 2: Nivel de Compromiso profesional de competencia digital docente.

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 2, se aprecia que, de la muestra seleccionada, 60% de los docentes tienen un nivel alto en la dimensión de compromiso profesional de la

competencia digital, en segundo lugar 37% tiene un nivel muy alto y en tercer lugar un 3% tiene un nivel promedio.

Dimensión compromiso profesional expresado por ítem

Los resultados por ítem o reactivo de la dimensión compromiso profesional de la variable competencia digital docente se detallan en el gráfico 3. Los resultados de los Ítem están cuantificados y expresados porcentualmente según el nivel de preferencia de uso de la competencia digital del docente.

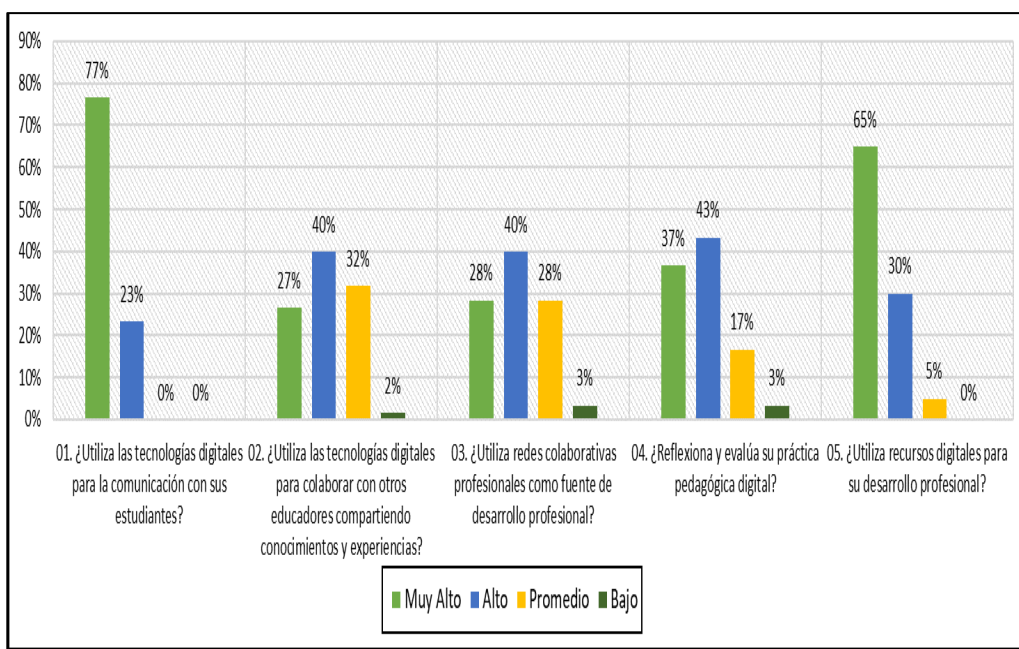


Gráfico 3: Dimensión 1 Compromiso profesional expresado por ítem.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 3 correspondiente a la dimensión compromiso profesional se observa que los ítems 1 y 5 se encuentran dentro de los niveles esperados (muy alto - alto), mientras que los ítems 2 y 3, aún se encuentran debajo de los niveles esperados debido a que los docentes no utilizan tecnologías digitales, redes colaborativas para colaborar entre pares, con sus experiencias y prácticas

pedagógicas como fuente para su desarrollo profesional en su reflexión sobre su práctica pedagógica.

4.1.2 Dimensión 2: Recursos digitales

En la siguiente tabla se muestran los resultados para la Dimensión Recursos digitales de la variable competencia digital docente. Los cuáles se categorizan por niveles de uso según la tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 5: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión de recursos digitales de la competencia digital docente.

Nivel de Recursos Digitales de Competencia Digital					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	30	50.0	50.0	50.0
	Muy Alto	25	41.7	41.7	91.7
	Promedio	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

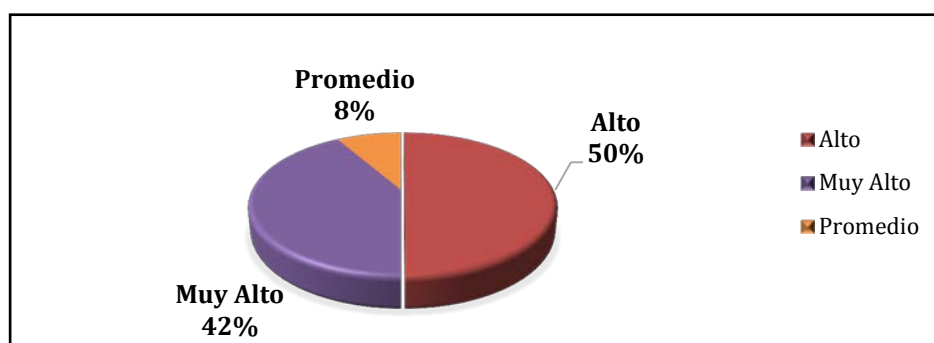


Gráfico 4: Nivel de la Dimensión recursos digitales de competencia digital.

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 4 se aprecia que el 50% de la muestra cuenta con un nivel alto en recursos digitales, en segundo lugar 42% de la muestra tiene un nivel muy alto, y en tercer lugar, un 8% obtiene nivel promedio.

Dimensión recursos digitales expresado por ítem

Los resultados por ítem o reactivo de la dimensión Recursos digitales de la variable competencia digital docente se detallan en el gráfico 5. Los resultados de los Ítem están cuantificados y expresados porcentualmente según el nivel de preferencia de uso de la competencia digital del docente.

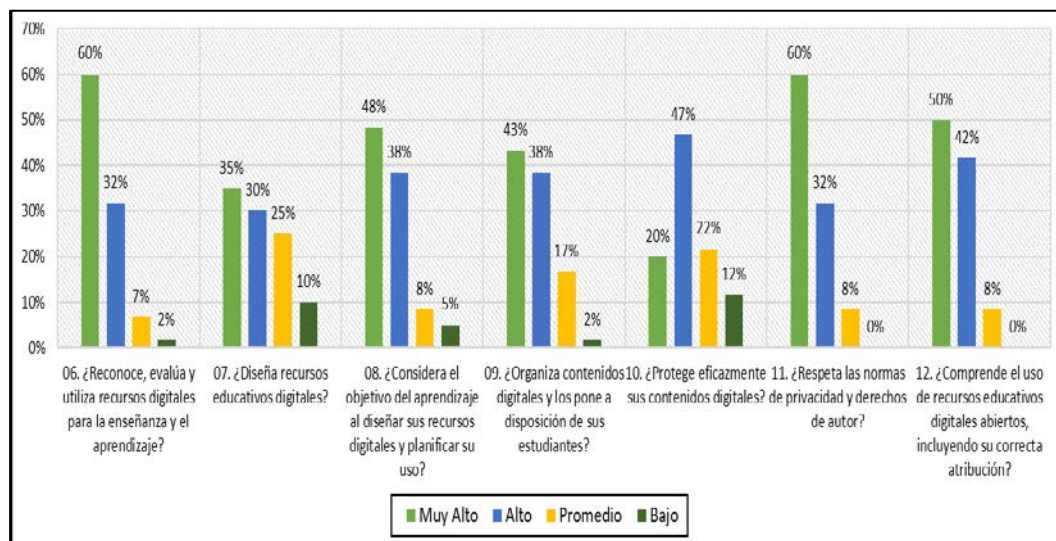


Gráfico 5: Dimensión Recursos digitales expresados por ítem.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 5 correspondiente a la dimensión recursos digitales se observa que los ítems 06, 11 y 12 se encuentran dentro de los niveles esperados (muy alto- alto), mientras que los ítems 7 y 10 aún no lo están. Mostrando que aun requieren desarrollar y aceptar los recursos digitales alineados al logro de aprendizaje, así como proteger eficazmente sus contenidos digitales

4.1.3 Dimensión 3: Pedagogía digital

Seguidamente se presentan los resultados para la Dimensión Pedagogía digital de la variable competencia digital docente, los cuáles se categorizan por niveles de uso según la tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 6: *Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión de pedagogía digital de la competencia digital docente*

Nivel de Pedagogía Digital de Competencia Digital					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	27	45.0	45.0	45.0
	Muy Alto	24	40.0	40.0	85.0
	Promedio	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

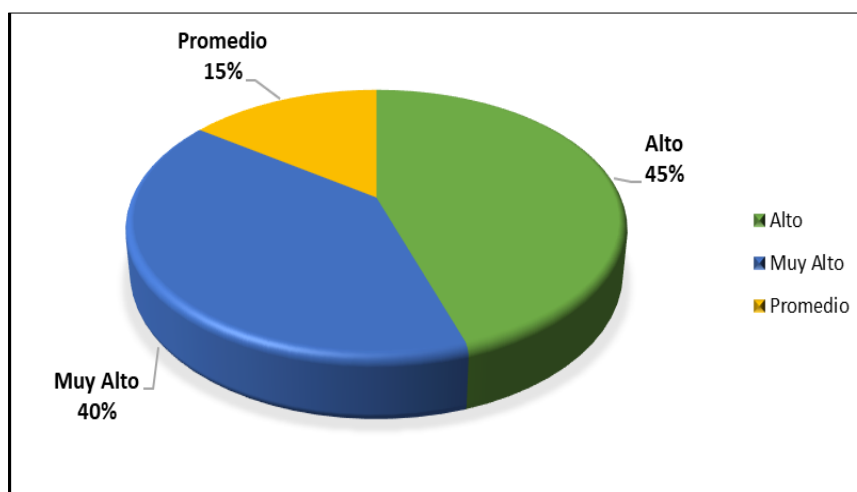


Gráfico 6: Nivel de la Dimensión pedagogía digital de competencia digital.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 6 se desprende que la dimensión pedagogía digital un 45% de los docentes tiene un nivel alto, el 40% tiene un nivel muy alto, y el 15% con nivel promedio.

Dimensión pedagogía digital expresado por ítem

Los resultados por ítem o reactivo de la dimensión pedagogía digital de la variable competencia digital docente se detallan en el gráfico 7. Los resultados de los ítems están cuantificados y expresados porcentualmente según el nivel de preferencia de uso de la competencia digital del docente.

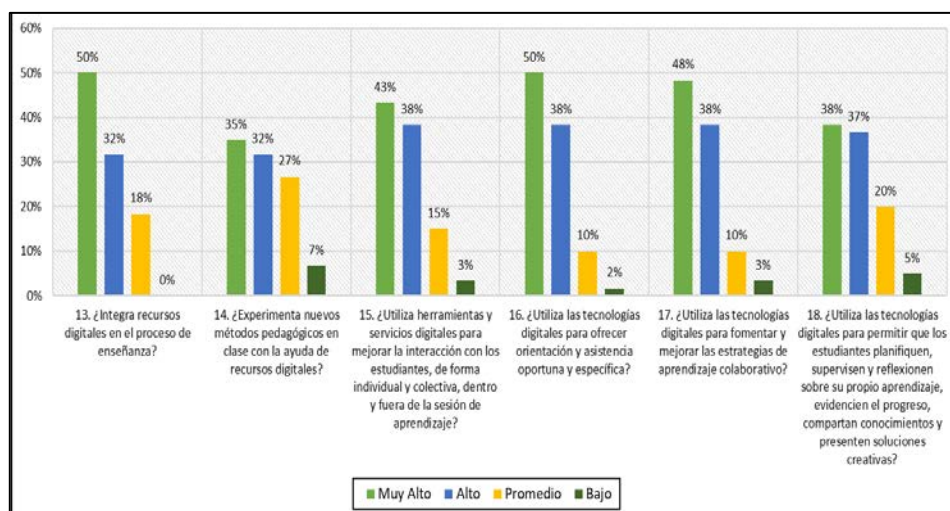


Gráfico 7: Dimensión Pedagogía digital expresado por ítem.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 7 correspondiente a la dimensión pedagogía digital se observa que los ítems 16 y 17 se encuentran dentro de los niveles esperados (muy alto - alto), mientras que los ítems 14 y 18 aún requieren armonizar eficazmente el uso de las tecnologías digitales en su entorno del proceso de aprendizaje. Los docentes aun no experimentan nuevos métodos pedagógicos en clase con ayuda de recursos digitales.

4.1.4 Dimensión 4: Evaluación y retroalimentación

Los resultados para la dimensión evaluación y retroalimentación por docente se observan en la tabla 7. Se categoriza la dimensión utilizando el formulario para agrupar a los docentes por el nivel de uso según la siguiente tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 7: *Distribución de frecuencia del Nivel de la dimensión de evaluación y retroalimentación de la competencia digital docente.*

Nivel de Evaluación y Retroalimentación de Competencia Digital					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	41.7	41.7	41.7
	Bajo	2	3.3	3.3	45.0
	Muy Alto	23	38.3	38.3	83.3
	Promedio	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

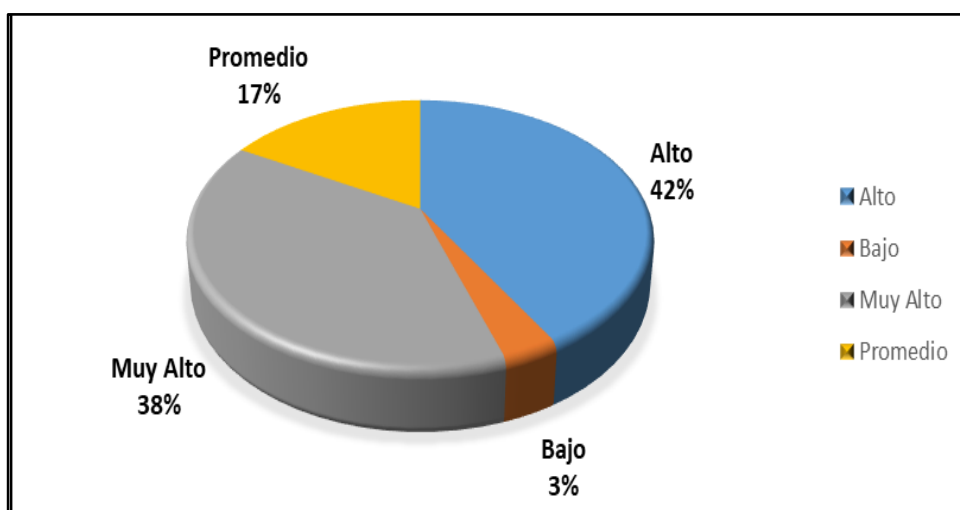


Gráfico 8: Nivel de evaluación y retroalimentación de competencia digital.

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 8 se aprecia que un 42% de los docentes cuenta con nivel alto en evaluación y retroalimentación, el 38% de los docentes cuenta con un nivel muy alto, un 17% cuenta con un nivel promedio y un 3% restante tiene un nivel bajo.

Dimensión evaluación y retroalimentación expresado por ítem

Los resultados por ítem o reactivo de la dimensión evaluación y Retroalimentación de la variable competencia digital docente se detallan en el gráfico 9. Los resultados de los Ítem están cuantificados y expresados porcentualmente según el nivel de preferencia de uso de la competencia digital del docente.

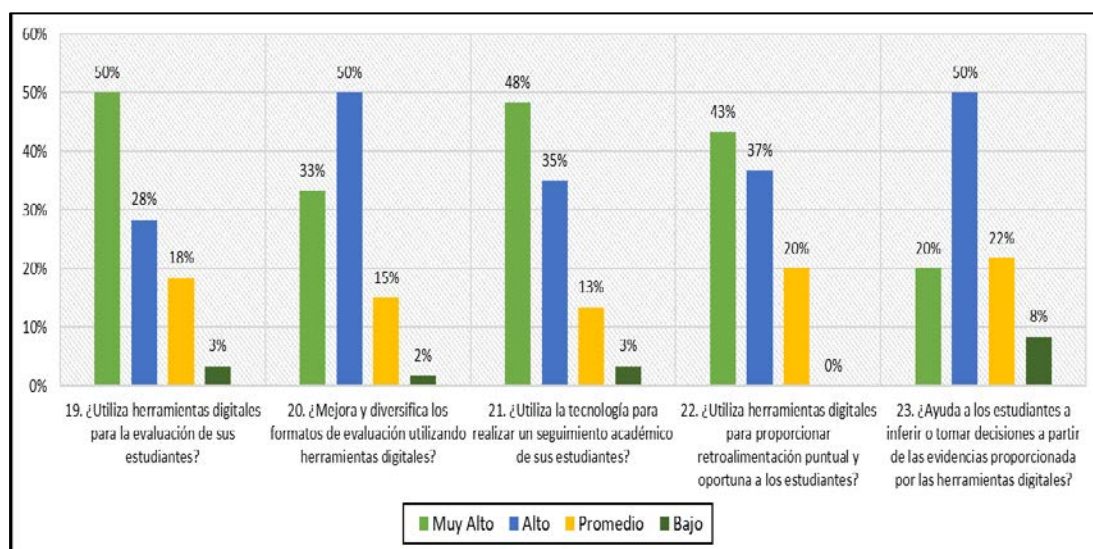


Gráfico 9: Dimensión Evaluación y retroalimentación expresado por ítem.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 9 correspondiente a la dimensión evaluación y retroalimentación se observa que los ítems 20 y 21 se encuentran dentro de los niveles esperados (muy alto- alto), mientras que los ítems 19 y 23 aún no lo están, debido a que los docentes aun no facilitan la retroalimentación a los

estudiantes en el empleo de los recursos digitales como parte de su evaluación ni emplea estrategias de apoyo a los estudiantes

4.1.5 Dimensión 5: Empoderar a los estudiantes

Los resultados de la dimensión empoderar a los estudiantes por docente se muestra en la tabla 8. Se categorizan por rango expresados en la siguiente tabla de distribución de frecuencia

Tabla 8: *Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión empoderar a los estudiantes de la competencia digital docente*

Nivel de Empoderar a los Estudiantes de Competencia Digital					
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	24	40.0	40.0	40.0
	Muy Alto	29	48.3	48.3	88.3
	Promedio	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

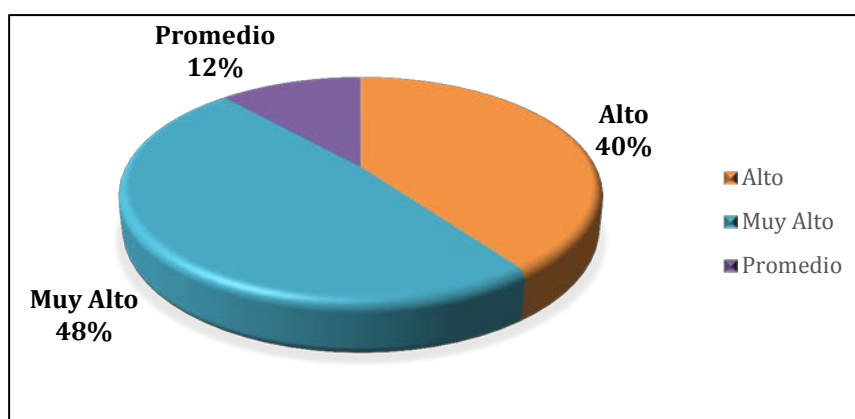


Gráfico 10: Dimensión empoderar a los estudiantes en competencias digitales.

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 10 se observa que de la muestra investigada en la dimensión empoderar a los estudiantes de competencia digital docente un 48% de los docentes tienen un nivel muy alto, el 40% tienen un nivel alto y el 12% un nivel promedio.

Dimensión empoderar a los estudiantes expresado por Ítem

Los resultados por ítem o reactivo de la dimensión empoderar a los estudiantes de la variable competencia digital docente se detallan en el gráfico 11. Los resultados de los ítems están cuantificados y expresados porcentualmente según el nivel de preferencia de uso de la competencia digital del docente.

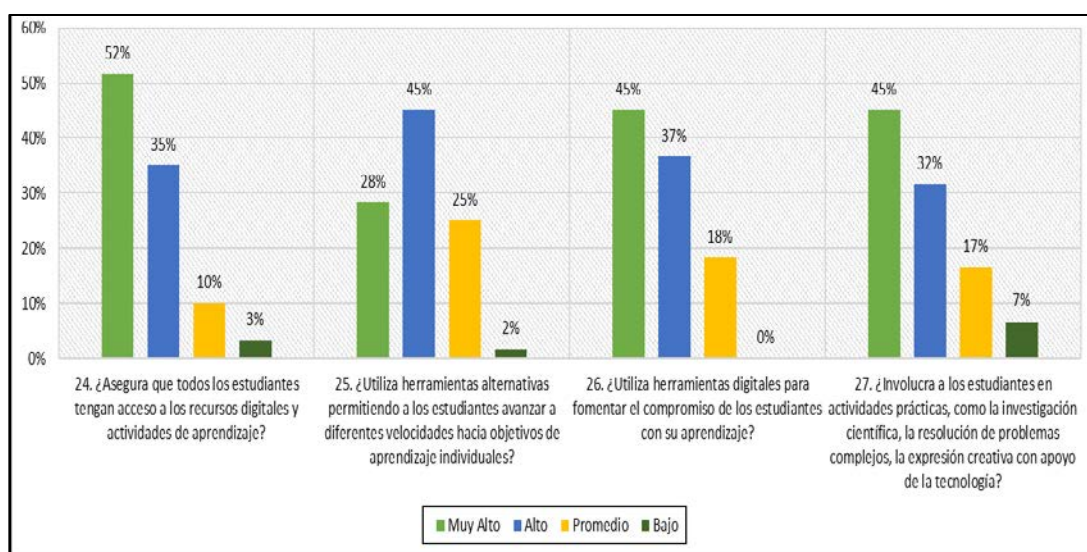


Gráfico 11: Dimensión Empoderar a los estudiantes expresado por ítem.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 11 correspondiente a la dimensión empoderar a los estudiantes se observa que los ítems 24 y 26 se encuentran dentro de los niveles esperados (muy alto- alto), mientras que los ítems 25 y 27 aún no lo están, esto debido a que los docentes no involucran a los estudiantes en actividades

prácticas como la investigación científica, resolución de casos, problemas complejos, etc.

4.1.6 Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes

Los resultados de la dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes por docente se presentan en la tabla 9. Han sido categorizados por rangos expresados en la siguiente tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 9: *Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes*

Nivel de Facilitar la competencia digital de los estudiantes					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	60.0	60.0	60.0
	Bajo	2	3.3	3.3	63.3
	Muy Alto	13	21.7	21.7	85.0
	Promedio	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

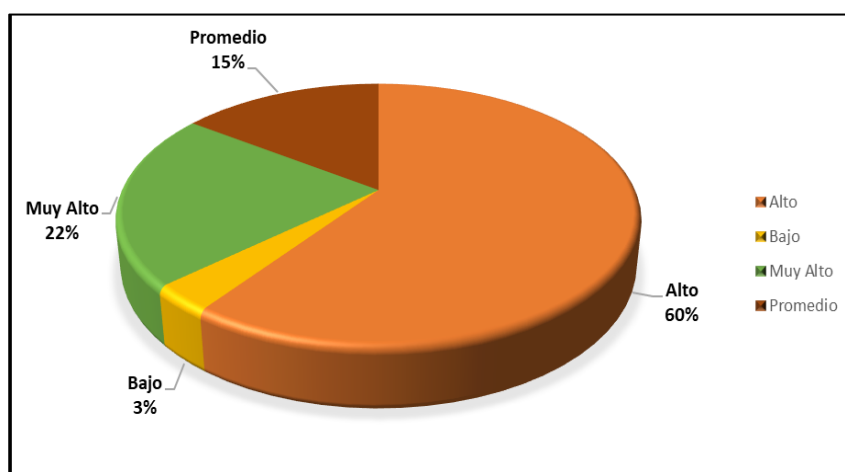


Gráfico 12: Dimensión nivel de facilitar la competencia digital de los estudiantes.

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 12 se aprecia que un 60% de los docentes tienen un nivel alto, el 22% tienen un nivel muy alto, el 15% un nivel promedio y finalmente un 3% un nivel bajo.

Dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes expresado por Ítem

Los resultados por ítem o reactivo de la dimensión Facilitar la competencia digital de los estudiantes de la variable competencia digital docente se detallan en el gráfico 13. Los resultados de los ítem están cuantificados y expresados porcentualmente según el nivel de preferencia de uso de la competencia digital del docente.

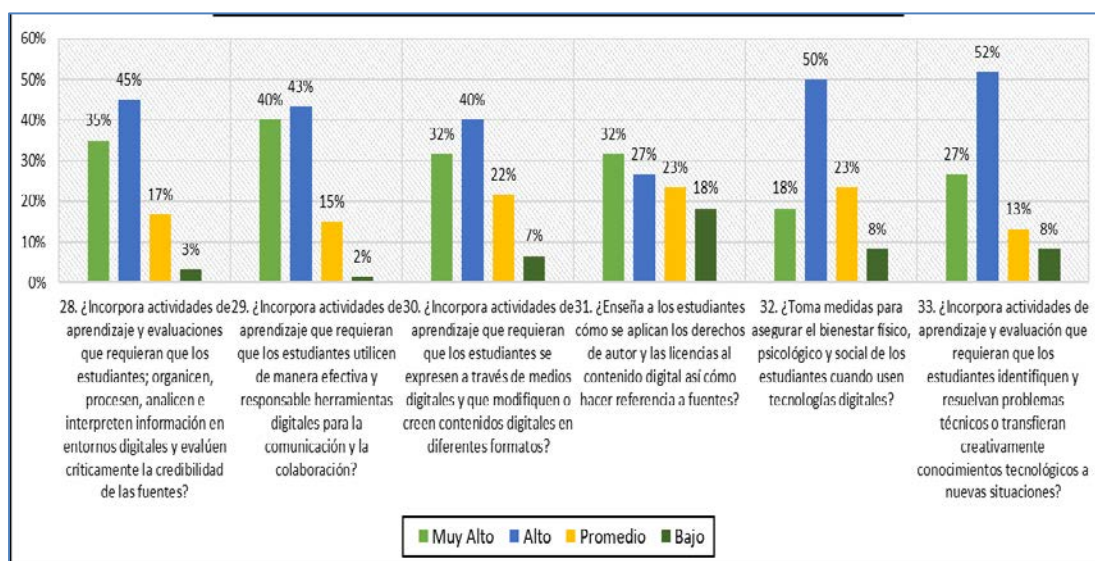


Gráfico 13: Dimensión Facilitar la competencia digital de los estudiantes expresado por ítem.

Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico 13 correspondiente a la dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes se observa que los ítems 28 y 29 se encuentran dentro de los niveles esperados (muy alto- alto), mientras que los ítems 31 y 32 aún no lo están, esto debido a que los

docentes no facilitan la enseñanza de la aplicación de los derechos de autor y las licencias al contenido digital, así como hacer uso de las referencias.

4.2 Resultados y análisis de la variable 2: Desempeño docente

En el siguiente cuadro se presenta los promedios ponderados de los resultados de la variable 2: Desempeño Docente, expresado en niveles según la evaluación de desempeño docente de una universidad privada.

Tabla 10: *Promedios ponderados de los resultados en niveles de la variable Desempeño docente*

Evaluación de desempeño docente	
Promedio Ponderado	Nivel de Desempeño
18 - 20	Muy Alto
16 - 17	Alto
12 - 15	Promedio
00 - 11	Bajo

Fuente: Elaboración Propia

A continuación, se presenta los resultados finales de la variable Desempeño docente expresado en una tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 11: *Distribución de frecuencia del nivel del desempeño docente*

Nivel Desempeño Docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	43.3	43.3	43.3
	Muy Alto	31	51.7	51.7	95.0
	Promedio	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

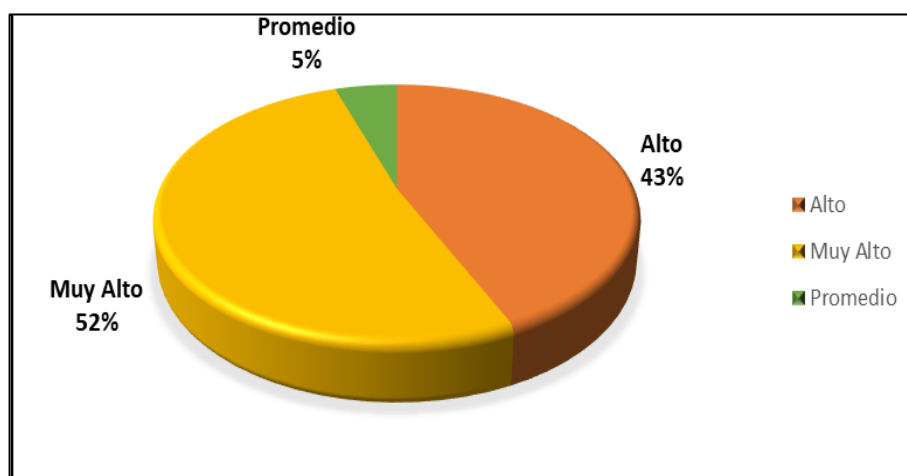


Gráfico 14: Nivel de evaluación de desempeño docente.

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 14 apreciamos que 52% se encuentra categorizado en el nivel muy alto, el 43% un nivel alto, y el 5% un nivel promedio.

4.2.1 Dimensión 1: Responsabilidad

Los resultados de la dimensión responsabilidad en el desempeño docente se muestran en la tabla 12. Los niveles de desempeño se categorizan según la tabla de distribución de frecuencia elaborada.

Tabla 12: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión responsabilidad

Nivel de Responsabilidad del desempeño docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Alto	2	3.3	3.3	3.3
	Muy Alto	55	91.7	91.7	95.0
	Promedio	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

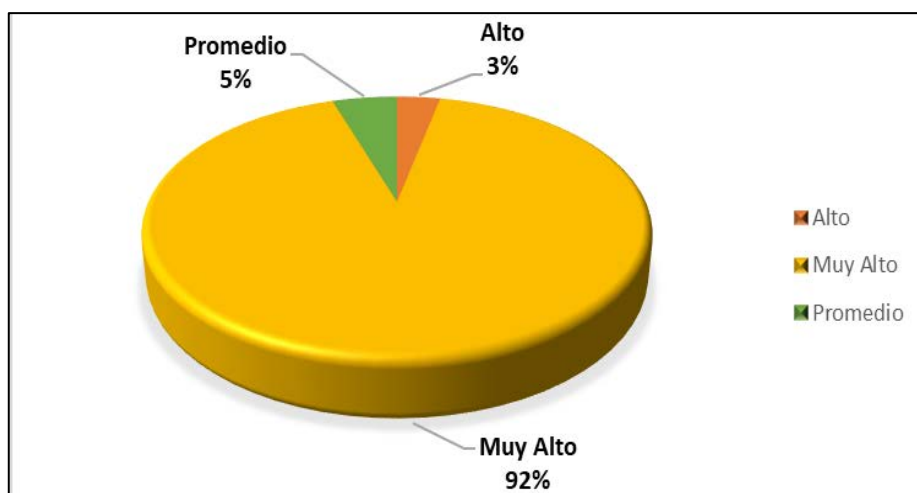


Gráfico 15: Nivel de Responsabilidad del desempeño docente.

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 15 se aprecia que, el 92% de los docentes tienen un nivel muy alto, el 5% tiene un nivel Promedio y el 3% tiene un nivel alto.

4.2.2 Dimensión 2: Metodología de enseñanza

Seguidamente se presentan los resultados para la dimensión metodología de enseñanza, se categorizan utilizando la siguiente tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 13: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión Metodología de Enseñanza

Nivel de Metodología de Enseñanza del desempeño docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Alto	22	36.7	36.7	36.7
	Bajo	4	6.7	6.7	43.3
	Muy Alto	14	23.3	23.3	66.7
	Promedio	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

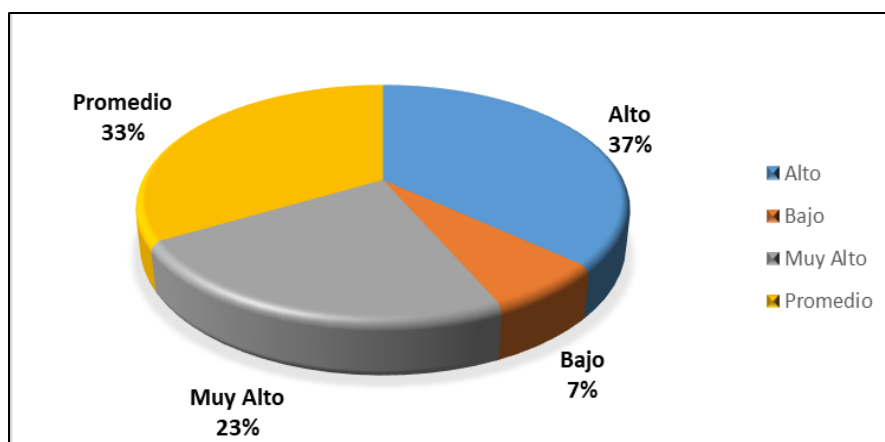


Gráfico 16: Nivel de metodología de enseñanza

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 16 se aprecia el 37% con un nivel alto, el 33% obtiene nivel promedio, el 23% un nivel muy alto y el 7% un nivel bajo.

4.2.3 Dimensión 3: Dominio del curso

Los resultados para la dimensión dominio del curso para cada docente se muestra en la tabla 14. Se categoriza los resultados utilizando la siguiente tabla de distribución de Frecuencia.

Tabla 14: Distribución del nivel de la dimensión dominio del curso

Nivel de Dominio del curso del Desempeño Docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Alto	2	3.3	3.3	3.3
	Bajo	1	1.7	1.7	5.0
	Muy Alto	54	90.0	90.0	95.0
	Promedio	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

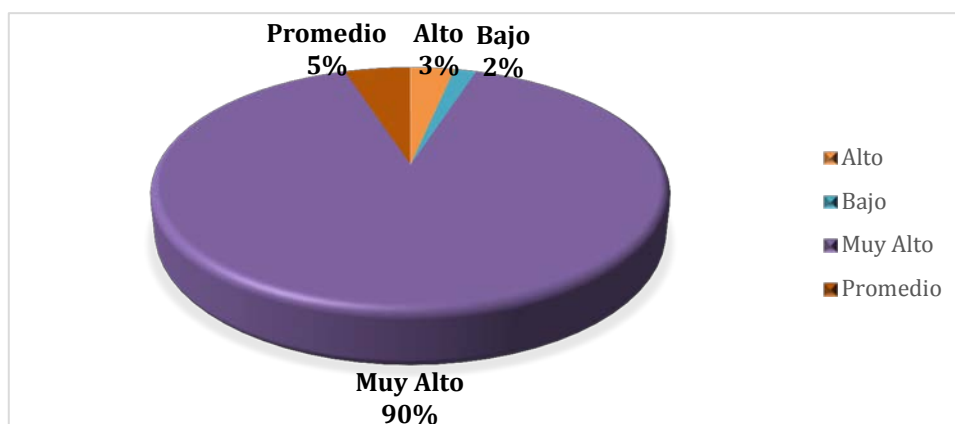


Gráfico 17: Nivel de Dominio del curso

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 17 se aprecia que un 90% de individuos obtiene un nivel muy alto, un 5% tiene un nivel promedio, un 3% obtiene un nivel alto, y un 2% obtiene un nivel bajo.

4.2.4 Dimensión 4: Opinión de los estudiantes

Los resultados para la dimensión Opinión de los estudiantes se presentan en la Tabla 15, se categorizan por rango de resultados, expresados en una tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 15: Distribución de frecuencia del nivel de la dimensión opinión de los estudiantes

Nivel de Opinión de los Alumnos del desempeño docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Alto	33	55.0	55.0	55.0
	Muy Alto	11	18.3	18.3	73.3
	Promedio	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

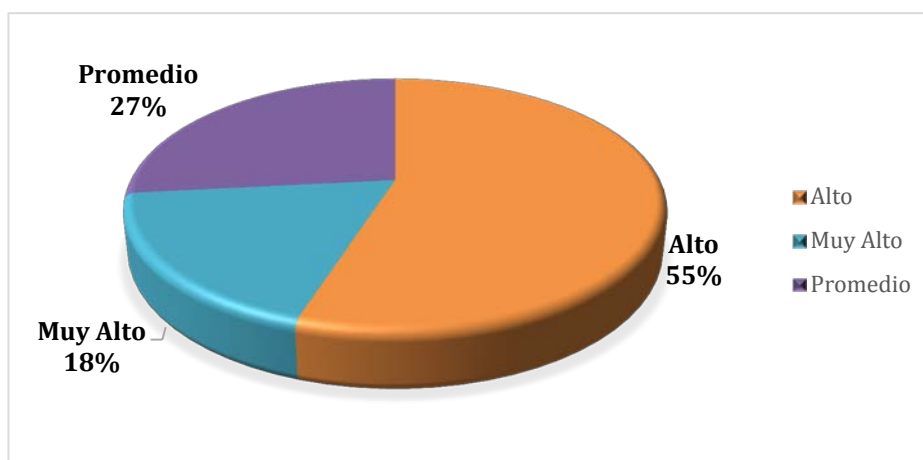


Gráfico 18: Nivel de opinión de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 18 se aprecia que un 55% de los docentes cuenta con nivel alto, el 27% de los docentes cuenta con un nivel promedio y el 18% restante tiene un nivel muy alto.

4.2.5 Dimensión 5: Evaluación académica

Los resultados para la dimensión Evaluación académica se presentan en la tabla 24, se categorizan utilizando los resultados de siguiente tabla de distribución de frecuencia.

Tabla 16: *Distribución del nivel de Evaluación académica*

Nivel de Evaluación Académica del desempeño docente					
	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Alto	17	29.0	29.0	28.3
	Bajo	2	3.3	3.3	31.7
	Muy Alto	24	40.0	40.0	71.7
	Promedio	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

Seguidamente se presenta los resultados de la frecuencia según los niveles de uso expresado de manera porcentual.

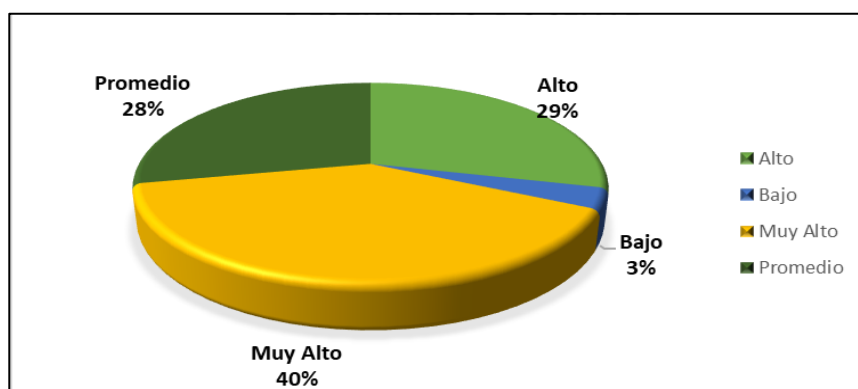


Gráfico 19: Nivel de Evaluación académica.

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 19 en la dimensión evaluación académica un 40% de los docentes tienen un nivel muy alto, el 29% tienen un nivel alto, el 28% un nivel promedio y el 3% tienen un nivel bajo.

4.3 Análisis del nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente

Línea abajo se detalla el cuadro comparativo de los resultados finales de la evaluación de las dos variables participantes. El cuadro comparativo se alinea a la definición de niveles de evaluación determinado por: Muy Alto, Alto, Promedio y Bajo.

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Competencia Digital Docente	Muy Alto	12	5	1	0	18
	Alto	14	20	2	0	36
	Promedio	5	1	0	0	6
	Bajo	0	0	0	0	0
		31	26	3	0	60

Figura 26: Comparación entre las dos variables.
Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Competencia Digital Docente	Muy Alto	20%	8%	2%	0%	30%
	Alto	23%	33%	3%	0%	60%
	Promedio	8%	2%	0%	0%	10%
	Bajo	0%	0%	0%	0%	0%
		52%	43%	5%	0%	100%

Figura 27: Comparación entre las dos variables en porcentajes.
Fuente: Elaboración propia

En la figura 27 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la competencia digital de los docentes alcanzan un 90%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto del desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de ambas variables en sus niveles muy alto y alto del uso de la competencia digital en el desempeño docente alcanzan un 84%, mientras que un 16% de docentes de

la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto).

4.3.1 Dimensión Compromiso profesional y Desempeño docente

		Desempeño Docente					
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo		
Competencia Digital	Nivel de Compromiso	Muy Alto	13	8	1	0	22
	Alto	16	18	2	0	36	
	Promedio	2	0	0	0	2	
	Bajo	0	0	0	0	0	
			31	26	3	0	60

Figura 28: Comparación entre la Dimensión 1 de la variable 1 y variable 2.

Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente					
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo		
Competencia Digital	Nivel de Compromiso	Muy Alto	22%	13%	2%	0%	37%
	Alto	27%	30%	3%	0%	60%	
	Promedio	3%	0%	0%	0%	3%	
	Bajo	0%	0%	0%	0%	0%	
			52%	43%	5%	0%	100%

Figura 29: Nivel de Compromiso profesional y desempeño docente en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 29 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la dimensión compromiso profesional de la competencia digital de los docentes

alcanzan un 97%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto de la variable desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de la dimensión con la variable en sus niveles muy alto y alto alcanza un 92%, mientras un 8% de docentes de la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto).

4.3.2 Dimensión recursos digitales y desempeño docente

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Competencia Digital	Nivel de Recursos Digitales de					
	Muy Alto	15	10	0	0	25
	Alto	14	14	2	0	30
	Promedio	2	2	1	0	5
	Bajo	0	0	0	0	0
		31	26	3	0	60

Figura 30: Comparación entre la dimensión 2 de la variable 1 y variable 2.

Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Competencia Digital	Nivel de Recursos Digitales de					
	Muy Alto	25%	17%	0%	0%	42%
	Alto	23%	23%	3%	0%	50%
	Promedio	3%	3%	2%	0%	8%
	Bajo	0%	0%	0%	0%	0%
		52%	43%	5%	0%	100%

Figura 31: Nivel de recursos digitales y desempeño docente en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 31 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la de la dimensión recursos digitales de la competencia digital de los docentes alcanzan un 92%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto de la variable desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de la dimensión con la variable en sus niveles muy alto y alto alcanza un 88%, mientras un 12% de docentes de la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto). Analizando este último porcentaje y relacionándolo con el resultado dimensional por ítem se pueden establecer que los ítems a mejorar son: diseñar recursos educativos digitales, organizar contenidos digitales y ponerlos a disposición de los estudiantes además de proteger eficazmente sus contenidos digitales.

4.3.3 Dimensión pedagogía digital y desempeño docente

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Nivel de Pedagogía Digital de Competencia Digital	Muy Alto	13	9	2	0	24
	Alto	14	13	0	0	27
	Promedio	4	4	1	0	9
	Bajo	0	0	0	0	0
		31	26	3	0	60

Figura 32: Comparación entre la dimensión 3 de la variable 1 y variable 2.

Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente					
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo		
Digital	Nivel de Pedagogía Digital	Muy Alto	22%	15%	3%	0%	40%
	Alto	23%	22%	0%	0%	45%	
	Promedio	7%	7%	2%	0%	15%	
	Bajo	0%	0%	0%	0%	0%	
			52%	43%	5%	0%	100%

Figura 33: Nivel de pedagogía y desempeño docente en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 33 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la de la dimensión pedagogía digital de la competencia digital de los docentes alcanzan un 85%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto de la variable desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de la dimensión con la variable en sus niveles muy alto y alto alcanza un 82% mientras un 18% de docentes de la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto). Analizando este último porcentaje y relacionándolo con el resultado dimensional por ítem se pueden establecer que los ítems a mejorar son: experimentar nuevos métodos pedagógicos en clase con ayuda de recursos digitales, utilizar las tecnologías digitales para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas.

4.3.4 Dimensión evaluación y retroalimentación y desempeño docente

		Desempeño Docente					
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo		
Competencia Digital	Nivel de Evaluación y Retroalimentación y	Muy Alto	14	8	1	0	23
	Alto	11	13	1	0	25	
	Promedio	5	5	0	0	10	
	Bajo	1	0	1	0	2	
			31	26	3	0	60

Figura 34 : Comparación entre la dimensión 4 de la variable 1 y variable 2.

Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente					
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo		
Competencia Digital	Nivel de Evaluación y Retroalimentación y	Muy Alto	23%	13%	2%	0%	38%
	Alto	18%	22%	2%	0%	42%	
	Promedio	8%	8%	0%	0%	17%	
	Bajo	2%	0%	2%	0%	3%	
			52%	43%	5%	0%	100%

Figura 35: Nivel de Evaluación y retroalimentación y desempeño docente en Porcentajes.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 35 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la dimensión evaluación y retroalimentación de la competencia digital de los docentes alcanzan un 80%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto de la variable desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de la dimensión

con la variable en sus niveles muy alto y alto alcanza un 76%, mientras un 24% de docentes de la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto). Analizando este último porcentaje y relacionándolo con el resultado dimensional por ítem se pueden establecer que el ítem a mejorar es: ayudar a los estudiantes a inferir o tomar decisiones a partir de las evidencias proporcionadas por las herramientas digitales.

4.3.5 Dimensión empoderar a los estudiantes y desempeño docente

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Competencia Digital	Nivel de Empoderar a los Estudiantes de					
	Muy Alto	16	11	2	0	29
	Alto	12	12	0	0	24
	Promedio	3	3	1	0	7
	Bajo	0	0	0	0	0
		31	26	3	0	60

Figura 36: Comparación entre la dimensión 5 de la variable 1 y variable 2.
Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Competencia Digital	Nivel de Empoderar a los Estudiantes de					
	Muy Alto	27%	18%	3%	0%	48%
	Alto	20%	20%	0%	0%	40%
	Promedio	5%	5%	2%	0%	12%
	Bajo	0%	0%	0%	0%	0%
		52%	43%	5%	0%	100%

Figura 37: Nivel de empoderar a los estudiantes y desempeño docente en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 37 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la de la dimensión empoderar a los estudiantes de la competencia digital de los docentes alcanzan un 88%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto de la variable desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de la dimensión con la variable en sus niveles muy alto y alto alcanza un 85%, mientras un 15% de docentes de la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto). Analizando este último porcentaje y relacionándolo con el resultado dimensional por ítem se pueden establecer que el ítem a mejorar es: utilizar herramientas alternativas permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales.

4.3.6 Dimensión facilitar la competencia digital de los estudiantes y desempeño docente

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
los estudiantes	Nivel de Facilitar la competencia digital de					
	Muy Alto	7	5	1	0	13
	Alto	19	16	1	0	36
	Promedio	4	5	0	0	9
Bajo	1	0	1	0	2	
		31	26	3	0	60

Figura 38: Comparación entre la dimensión 6 de la variable 1 y variable 2.

Fuente: Elaboración propia

		Desempeño Docente				
		Muy Alto	Alto	Promedio	Bajo	
Nivel de Facilitar la competencia digital de los estudiantes	Muy Alto	12%	8%	2%	0%	22%
	Alto	32%	27%	2%	0%	60%
	Promedio	7%	8%	0%	0%	15%
	Bajo	2%	0%	2%	0%	3%
		52%	43%	5%	0%	100%

Figura 39: Nivel de facilitar la competencia digital de los estudiantes y desempeño docente en porcentajes.

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 39 se observa que la suma de los niveles de uso muy alto y alto de la de la dimensión facilitar la competencia digital de los docentes alcanzan un 82%, mientras que la suma de los niveles muy alto y alto de la variable desempeño docente un 95%. Sin embargo, al realizar el cruce de la dimensión con la variable en sus niveles muy alto y alto alcanza un 79% , mientras un 21% de docentes de la carrera de administración de empresas aún no se encuentran sobre los niveles esperados (muy alto-alto).Analizando este último porcentaje y relacionándolo con el resultado dimensional por ítem se pueden establecer que el ítem a mejorar es: enseñar a los estudiantes como se aplica los derechos de autor y las licencias al contenido digital, así como hacer referencia a fuentes.

Capítulo V PROPUESTA DE SOLUCION

5.1. Propósito

Implementar un programa de capacitación en competencias digitales para los docentes de la facultad de Administración y negocios optimizando su desempeño docente y a la vez proponer el uso de nuevos recursos digitales

5.2. Actividades

- Campaña de difusión del programa de capacitación en competencias digitales docente. (Esta actividad consiste en explicar la naturaleza y los beneficios del programa de capacitación en competencias digitales).
- Taller de capacitación en competencias digitales, promoviendo la cultura digital del Docente. (Esta Actividad consiste en brindar conocimiento teórico práctico de nuevas herramientas digitales de acuerdo al marco adaptado de competencias digitales docentes DigcomEdu).
- Creación de una comunidad de aprendizaje digital docente para promover la motivación de una cultura digital. (Es un espacio en el que los docentes intercambias experiencias y buenas prácticas de las competencias digitales).
- Considerar dentro de la evaluación académica docente (Rúbrica de Dominio Temático) el uso de nuevos recursos digitales como motivación para los docentes. (Es una actividad que busca el reconocimiento del empleo de herramientas digitales dentro del desarrollo de las sesiones de clase a través de las observaciones de, que contribuyan con el aprendizaje de los estudiantes).
- Considerar el cumplimiento del programa de capacitación como una opción de convalidación por parte del área de Calidad Educativa.

5.3. Cronograma de ejecución

Proyecto de capacitación docente en competencias digitales

#	Actividades	Semana - 1	Semana - 2	Semana - 3	Semana - 4	Semana - 5	Semana - 6	Semana - 7	Semana - 8	Semana - 9	Semana - 10	Semana - 11	Semana - 12	Semana - 13	Semana - 14	Semana - 15	Semana - 16
1	Presentación del proyecto de Implementación del Programa de Capacitación en Competencias Digitales Docentes. Antecedentes, Situación Actual, Beneficios.	■															
2	Aprobación del Proyecto de Implementación del Programa de Capacitación en Competencias Digitales Docentes.		■														
3	Confirmación del compromiso de la alta dirección académica, definiendo la participación de un integrante de la alta dirección cuya visión y conocimiento de la situación actual, asegura el liderazgo integrador de todos los participantes académicos involucrados.			■													
4	Selección de un representante de la institución académica responsable general del proyecto de Implementación (Director) y un representante de implementación del proyecto de capacitación en Competencias Digitales Docente.				■												
5	Presentación del equipo de implementación del programa de capacitación en Competencias digitales Docente: - Un Gestor / Coordinador - Un Entrenador / capacitador con Perfil Docente en tecnologías de la Información y comunicación.					■											
6	Presentación del equipo del proyecto de implementación de capacitación en Competencias Digitales a la dirección, coordinación, administrativos, docentes, etc.						■										
7	Detalle del cronograma de actividades a desarrollar a todo el equipo Participante							■									
8	Preparar las actas de acuerdo con los participantes, asegurando el compromiso y participación en la ejecución del proyecto de capacitación. Comunicación permanente.								■								
9	Preparar la Logística necesaria para cada sesión de capacitación en competencias digitales docentes: Desarrollo de contenido, selección de videos, Formatos, Cuestionarios.									■							
10	Listar los requerimientos y funcionalidades que los participantes de la Institución educativa requieren en competencias digitales docentes.										■						
11	Desarrollo o ejecución del programa de capacitación de forma modular o dimensional											■					
12	Evaluación de los participantes en las competencias digitales docentes a fin de acreditar su aprendizaje.														■		
13	Acreditación de aprendizaje de las competencias digitales docentes según referencia del Marco Europeo DIGCOMPEDU															■	

Figura 40: Proyecto de capacitación docente.

Fuente: Elaboración propia

Por actividad:**CAPACITACIÓN**

ITEM	OBJETIVOS	DESTINO <small>Institución capacitadora/ nombre del programa</small>	PERSONAL <small>Personal a capacitar (indicar función en el proyecto)</small>	COSTO M/S/.	FINANCIAMIENTO			FONDO
					INSTITUCIONAL	EMPRESA U OTRA SOCIA CONTRAPARTE INCREMENTAL (*)	NO INCREMENTAL (*)	
-				0				
Entrenamiento a Docentes	Entrenamiento a Colaboradores en Competencias Digitales según Marco DIGCOMPEDU	Facultad de Administración y Negocios de Una Universidad Privada de Lima	Docentes Académicos					
SUBTOTAL				0	0	0	0	0

PASAJES Y VIÁTICOS: (Cubierto con los recursos monetarios de la Institución académica)

OBJETIVO DEL VIAJE	DESTINO	NUMERO DE PERSONA(S) QUE VIAJA(N)	VALOR UNITARIO PASAJE (M/S/.)	SUBTOTAL PASAJE (M/S/.)	VIÁTICOS DIARIOS (miles soles diarios)	CANTIDAD DE DÍAS	SUBTOTAL VIÁTICOS (M/S/.)	TOTAL (M/S/.)	FINANCIAMIENTO			OTROS
									INSTITUCIONAL	EMPRESA U OTRA SOCIA CONTRAPARTE INCREMENTAL (*)	NO INCREMENTAL (*)	
ENTRENAMIENTO A PERSONAL DOCENTE ACADEMICO	Facultad de Administración y Negocios de Una Universidad privada de Lima	2	0	0	0	30	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
		0	0	0	0	0	0	0				
SUBTOTAL				0			0	0	0	0	0	0

Figura 43: Programa de Capacitación.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Primera. - El nivel de uso de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 84%. Sin embargo, existe un 16% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy alto y altos. Lo que significa que faltan mecanismos y estrategias que permitan potenciar las competencias digitales en el desempeño docente en la carrera de administración de empresas.

En relación con los objetivos específicos:

Dimensión compromiso profesional en el desempeño docente

Segunda. - El nivel de uso del compromiso profesional de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 92%. Sin embargo, existe un 8% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy altos y altos. Debido a que le falta utilizar tecnologías digitales para colaborar con otros educadores, compartir conocimientos y experiencias, utilizar redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional; así como también reflexionar y evaluar su práctica pedagógica digital.

Dimensión recursos digitales en el desempeño docente

Tercera. – Según del análisis del nivel de uso de recursos digitales de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 88%. Sin embargo, existe un 12% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy altos y altos. Lo que significa que faltan diseñar recursos educativos digitales, organizar contenidos digitales y ponerlos a disposición de los estudiantes además de proteger eficazmente sus contenidos digitales.

Dimensión pedagogía digital en el desempeño docente

Cuarta. – Se observa que el nivel de uso de pedagogía digital de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 82%. Sin

embargo, existe un 18% de docentes de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy altos y altos. Debido a que falta experimentar nuevos métodos pedagógicos en clase con ayuda de recursos digitales, utilizar las tecnologías digitales para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas.

Dimensión evaluación y retroalimentación en el desempeño docente

Quinta. - Se determina que el nivel de uso de la evaluación y retroalimentación de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 76%. Sin embargo, existe un 24% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy altos y altos. Lo que significa que falta ayudar a los estudiantes a inferir o tomar decisiones a partir de las evidencias proporcionadas por las herramientas digitales.

Dimensión empoderar a los estudiantes en el desempeño docente

Sexta. - Se determina que el nivel de uso empoderar a los estudiantes de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles de uso muy alto y alto, representa un 85%. Sin embargo, existe un 15% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy altos y altos. Lo que significa que falta utilizar herramientas alternativas permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales.

Dimensión facilitar la competencia digital en el desempeño docente

Séptima. - El nivel de uso facilitar la competencia digital de la competencia digital en el desempeño docente para los niveles muy alto y alto, representa un 79%. Sin embargo, existe un 21% de docentes cuyos resultados no se encuentran en los niveles muy altos y altos. Lo que significa que le falta enseñar a los estudiantes como se aplica los derechos de autor y las licencias al contenido digital, así como hacer referencia a fuentes.

RECOMENDACIONES

Primera. – La institución a través del área de calidad educativa en su modelo de evaluación del desempeño docente debe considerar incluir criterios que midan las competencias digitales del docente, teniendo en cuenta los resultados de la investigación. Así como establecer mecanismos o actividades que permitan potenciarlas a través de capacitaciones por parte de la institución o por su propia cuenta, así como reflexionar y evaluar su práctica pedagógica digital.

Segunda. – La institución debe considerar fomentar el uso de tecnologías digitales en los docentes, así como la utilización de redes colaborativas entre pares como fuente de desarrollo profesional.

Tercera. – La institución a través del área de calidad educativa debe considerar diversificar los cursos de capacitación docente que incluyan el diseño, organización de los recursos digitales, así como tener en cuenta los mecanismos de seguridad para proteger los contenidos.

Cuarta. – La institución debe brindar capacitaciones a los docentes en el uso de nuevas herramientas pedagógicas, que le permitan potenciar las habilidades de los estudiantes y desarrollar su creatividad.

Quinta. – La institución debe considerar evaluar el uso de las herramientas que permitan la retroalimentación del rendimiento académico de los estudiantes, que permita toma de decisión a partir de los resultados.

Sexta. – La institución debe considerar capacitar a los docentes con el uso de herramientas alternativas (Kahoot, Edpuzzle, Playposit entre otros) que les permitan avanzar a diferentes velocidades en el aprendizaje de sus estudiantes.

Séptima. – La institución debe considerar fomentar en los docentes el respeto por la propiedad intelectual y que le permitan a su vez inculcarlo entre sus estudiantes. Brindar capacitación docente sobre derecho de autoría.

BIBLIOGRAFÍA

- Ala-Mutka, K., Punie, Y., & Redecker, C. (2008). *Digital competence for lifelong learning*. JRC48708. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Alles, M., (2005). *Desempeño por competencias: Evaluación por 360°*, Buenos Aires, Ediciones Gránica.
- Aroni Palomino, David. (2017). *Competencias Digitales y el Aprendizaje de Marketing Estratégico en los Estudiantes del III Ciclo de la Especialidad de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico ITAE del Distrito de Los Olivos- 2014* (Tesis de maestría), Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Balestrini Acuña Miriam (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Consultores Asociados Servicio Editorial. .
- Bañuelos Márquez, Ana María. (2015). *Modelo de evaluación del desempeño docente en línea*. (Tesis de doctorado).Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Bellido Mamani, L. A. Luza Meza, E., & Paredes Cabello, P. T. (2018). *Influencia del nivel de Competencias digitales en la gestión de la información de los estudiantes del programa maestro 3.0, Arequipa, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santa María, Arequipa.
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación científica*. 2da ed. México. Pearson educación de México.
- Briceño Guerrero, D. (2016). *Programa docente 2.0 para el desarrollo de las competencias digitales de los docentes, Chiclayo-Perú*, (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.
- Briones, G. (2000). *La Investigación social y educativa*. Convenio Andrés Bello. Bogotá, Colombia: Tercer mundo editores.
- Castells, M. (2001). *La era de la información*. Madrid. 3ª edición. Vol. 3 Fin de milenio. España: Alianza Editorial.
- Celis Sánchez Álvarez, Leonor I. (2013). *La competencia digital de la Búsqueda y Selección de Información del docente para preparar eficientemente sus clases académicas*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológico de Monterrey, México.
- Chiavenato, Idalberto (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México, DF. Mc Graw Hill/Interamericana. Editores, S.A. de C.V.

- Churches A, (2007). *Bloom's Digital Taxonomy*. Recuperado de:
<http://burtonslifelearning.pbworks.com/f/BloomDigitalTaxonomy2001.pdf>
- Colquichagua Zevallos, Job. (2018), *La competencia docente y su relación con el desempeño laboral en la institución Educativa Saúl Cantoral Huamani, Lima-2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES). (2009). Declaraciones y plan de acción. *Perfiles educativos*, 31(125), 90-108. Cooper (1997). *Concepto de docente y desempeño del docente*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/377748283/Concepto-de-Docente-y-Desempeno-Del-Docente>.
- Cooper (1997). *Concepto de docente y desempeño del docente*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/377748283/Concepto-de-Docente-y-Desempeno-Del-Docente>.
- Coronado M. (2009), *Competencias docente* (Primera edición). Buenos Aires, Argentina: Centro de Publicaciones Educativas y material didáctico.
- Cruz Ávila, Martha; (2007). *Una Propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, 2007. ISBN 9788469074121. Tesis doctoral - Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat d'Humanitats, Departament de Pedagogia Sistemàtica i Social, 2007 <https://ddd.uab.cat/record/36904>
- Cuesta, A y Valencia, M. (2014). *Indicadores de Gestión Humana y del conocimiento en la empresa*. 1ra ed. Colombia. Ecoe ediciones. Ltda.
- Delors, J. (1996) *La educación encierra un tesoro*. Madrid. Santillana, Ediciones UNESCO.
- Espino Wuffarden, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en aula*. (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Fernández-Cruz, F., & Fernández-Díaz, M. (2016). Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación, ISSN 1134-3478, N° 46, 2016, págs. 97-105
- Fernandes, Domingos J, Sotolongo, Maria, & Martínez, Carlos C. (2016). *La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior*. *Formación universitaria*, 9(5), 15-24. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000500003>

- Fernández Fuente, J. M., García Fernández, M^a B, Jiménez Tendero, F. y Sánchez Sánchez, J. F. Grupo VI 29/06/2011 *Competencias Digitales*.
- Fernández-Márquez, E., Leiva-Olivencia, J. J. & López-Meneses, E. (2017). *Competencias digitales en docentes de Educación Superior*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 12(1), 213-231. doi: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.558>
- Fernández Morante, G. (2018), *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado Red Avansys*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Flores Rojas, A. R., Mori Paredes, M. A., Pasquel Cajas, A. F., Rojas Salazar, A. O., & Hilario Cárdenas, J. R. (2018). *Aplicación del módulo alfabetización digital y desarrollo de competencias digitales en docentes*. *Comuni@cción (SciELO)*, 9(2), XML.
- Frade, L. (2009). *Planeación por competencia*. 2da. edición, México D.F., febrero 2009, Recuperado de https://www.academia.edu/34249643/Laura_Frade_-_Planeacion_por_competencias_1.
- García, A. (2009). *Aprendizaje significativo en estudiantes de arte y creatividad modalidad virtual y presencial del Instituto Tecnológico de Sonora* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/anayansitesis%20completa.pdf>.
- García Tartera, F. J. (2016). *Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI*. Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=112628>
- Garduño, Tere y Guerra Sánchez, María Elena. (2009). *Una educación basada en competencias* (segunda edición). México, Ediciones SM.
- Guerra, M. (2013). *La tecnología y la educación personalizada*. Buenos Aires, Argentina: Alfa omega.
- Gutiérrez Porlán, Isabel. *Perfil del profesor universitario español en torno a las competencias en Tecnologías de la información y la comunicación*. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, núm. 44, enero, 2014, pp. 51-65. Universidad de Sevilla, España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta. ed. México. Mc Graw Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.

- INTEF. *Marco común de competencia digital docente* (2017). España. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado. Ministerio de educación y Formación Profesional.
- IESALC. Instituto internacional para la educación superior en américa latina y el caribe. *Informe general CRES* (2008). UNESCO.
- IESALC. Instituto internacional para la educación superior en américa latina y el caribe. *Informe general CRES* (2018). UNESCO.
- ISTE, S. I. (2017). *Estándares ISTE en TIC para docentes*. Recuperado el 30 de Mayo de 2019, de <http://eduteka.icesi.edu.co/articulos/estandares-iste-docentes-2017>.
- Koehler, M. J. y Mishra, P. (2009). *What is technological pedagogical content knowledge?* Contemporary Issues in Technology and Teacher Education, Michigan State University. 9(1), 60-70.
- Krumsvik, R. (2006). The digital challenges of school and teacher education in Norway: Some urgent questions and the search for answers. *Education and Information Technologies*, 3–4 (11), pp. 239–256.
- Lakkala, M., Llomäki, L. y Kantosalu, A. (2011). *Which areas of digital competence are important for a teacher?* European School net, 2011, 1-8. Recuperado de: <file:///C:/Users/BIB-USR-SLV2443/Downloads/412-2208-3-PB.pdf>.
- Lira Seguí, N.A.M. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la institución educativa “Gran Mariscal Avelino Cáceres Dorregaray”*. Distrito El Agustino Ugel 05. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima.
- López, M.A. (2013). *Aprendizaje, competencias y TIC. Aprendizaje basado en competencias*. 1ra. edición. México, Ediciones Pearson S.A.
- Maldonado Yaranga, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes* (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Marquez Graells, P (2008). *Las competencias digitales de los docentes*. Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB. Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/competenciasdigitales.htm>.
- Mayorga, M.J.; Madrid, D. & Núñez, F. (2011). *La competencia digital de los docentes: Formación y actualización en web 2.0*. Etic@net, 11, 213-232. Recuperado de <http://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/index.htm>
- Minedu (2016) *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

- Ministerio de Educación de C. (2017). *El Marco Común de Competencia Digital Docente*. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado, 83.
- Ministerio de Educación de Chile. (2006). *Estándares en Tecnología de la Información y la comunicación para la formación inicial docente*. Gobierno de Chile.
- Mon, F. E., & Cervera, M. G. (2013). *Competencia digital en la educación superior: instrumentos de evaluación y nuevos entornos*. Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 10(3), 29-43.
- Monereo, C. (2009). *Competencia digital: para qué, quién, dónde y cómo debe enseñarse*. Aula de Innovación Educativa, 181, 9-12.
- Montenegro, Aldana, I (2003). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá. Cooperativa editorial magisterio.
- OCDE. (2005). *La definición y selección de competencias clave. Resumen ejecutivo*. Recuperado de: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseeco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>.
- Oyarce Cruz, M.J. (2015). *Tecnologías de información y comunicación, TIC y su relación con el desempeño docente con calidad en la Escuela Académica Profesional de Comunicación Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Organista-Sandoval, J., Lavigne, G., Serrano-Santoyo, A., & Silva, M. S. (2017). *Desarrollo de un cuestionario para estimar las habilidades digitales de estudiantes universitarios*. *Revista Complutense de Educación*, 343.
- Palomino Zamudio, F. (2012), el trabajo de investigación *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Perrenoud, Philippe. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar. Invitación al viaje. (1999)*. Barcelona: Graó & México, Secretaría de Educación Pública (trad. en español de Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage. Paris: ESF, 1999).
- Prendes, M^a Paz; Castañeda, Linda; Gutiérrez, Isabel. (2010). *Competencias para el uso de TIC de los futuros maestros* Comunicar, vol. XVIII, núm. 35, 2010, pp. 175-182 Grupo Comunicar Huelva, España.

- Proyecto Alfa Tuning (2006). Recuperado de: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf.
- Real Academia Española[RAE].(2019). Definición. Edición Tricentenario. *Rae.es*.
- Redecker, C. (2017). *Marco europeo para la competencia digital de los educadores: DigCompEdu*. (Oficina de Publicaciones de la Unión Europea ed.). Bruselas, Belgica - Comisión Europea: 978-92-79-73494-6.
- Revelo Rosero, Jorge Enrique, Revuelta Domínguez, Francisco Ignacio y González-Pérez, Alicia (2018). *Modelo de integración de la competencia digital del docente universitario para su desarrollo profesional en la enseñanza de la matemática* –Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador *EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC*, 196-224, Recuperado: <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i1.6910>
- Ricoy, M^a Carmen; Feliz, Tiberio; Sevillano, M^a Luisa. *Competencias para la utilización de las herramientas digitales en la sociedad de la información*. Educación XX1, vol. 13, núm. 1, 2010, pp. 199-219. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
- Romero Huamán, Alexander. *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*. 2014 (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Romero Rodriguez, Leticia. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis. Impacto de la evaluación al desempeño de los académicos*. México, Editorial @plazayvaldez.com.
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D., (1996), *Administración*. Sexta edición. Recuperado https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_-_J._A._F._Stoner_R._E._Freeman_and_D._R._Gilbert_Jr_.
- Tamayo y Tamayo Mario (2003). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. México DF. Limusa Noriega editores.
- Tejada, C. y Tobón, S. (2006). *El diseño del plan docente en Información y Documentación acorde con el Espacio Europeo de Educación Superior: un enfoque por competencias*. Madrid, Facultad de Ciencias de la Documentación, Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/6005/1/MANUAL.pdf>.
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. 4ta. edición, Bogotá. Ediciones Ecoe 2013. Recuperado de <https://profenacho1.files.wordpress.com/2015/01/libro-formacion-integral-y-competencias.pdf>.

- Unesco (2007) *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/santiago/resources/single-publication/news/evaluacion_del_desempeno_y_carrera_profesional_docente_un/https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152934
- UNESCO. (2008). *Estándares de competencias TIC para docentes*. Recuperado de <http://www.oei.es/tic/UNESCOEstandaresDocentes.pdf> .
- UNESCO, M. a. (2011). *UNESCO ICT COMPETENCY FRAMEWORK FOR TEACHERS* (Version 2.0 ed.). Paris: Paul Hine.
- UNESCO. (2011). El marco de competencias TIC de la Unesco para los docentes Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000213475>.
- Valero Rueda, E. (2015). *El nuevo rol del docente universitario y su formación en relación con las TIC en contextos colaborativos B-Learning Facultades de Educación y/o Tecnología*. Universidad de Salamanca, España.
- Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima. Consejo Nacional de educación.
- Vallejos Mamani, E. (2013). *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-PUCP en el período 2010-2011* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Vargas-D'Uniam, J., Chumpitaz-Campos, L., Suárez-Díaz, G., & Badia, A. (2014). Relación entre las competencias digitales de docentes de educación básica y el uso educativo de las. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado* (España), 18(3), 361-376.
- Vargas, F, Casanova, F y Montanaro, L. (2001). *El enfoque de competencia laboral: Manual de formación*. Montevideo. OIT Cinterfor
- Vera Noriega, José Ángel; Torres Moran, Lilia Elisa; Martínez García, Edgar Emmanuel. *Evaluación de competencias básicas en tic en docentes de educación superior en México*. Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*, núm. 44, enero, 2014, pp. 143-155 Universidad de Sevilla, España.
- Zabalsa, Miguel Angel. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitaria. Calidad y desarrollo profesional*. España. Narcea.
- Zempoalteca Durán, Beatriz; Barragán López, Jorge Francisco; González Martínez, Juan y Guzmán Flores, Teresa. (2016). *Formación en TIC y competencia digital en la docencia de instituciones públicas de educación superior*. *Apertura*, 9 (1), pp. 80-96. <http://dx.doi.org/10.18381/Ap.v9n1.922>

Zevallos Atoche, Cecilia. (2018) *Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

ANEXOS

Anexo 1: Permiso otorgado por la universidad

Lima, marzo 5 de 2018

Señor
Javier Rivadeneyra Yamashita
 Director de la Facultad de Administración y Negocios
 Universidad Tecnológica del Perú

Presente.-

Estimado señor director:

Reciba un cordial saludo y a la vez nos presentamos ante usted como graduandos de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa que ofrece la Universidad Tecnológica del Perú – UTP, en la cual actualmente nos encontramos desarrollando un trabajo de investigación para la obtención del correspondiente grado de maestro y que trata sobre el uso de las competencias digitales y su relación con el desempeño docente en la carrera de Administración de empresas.

En tal sentido, con el fin de poder recabar información base y relevante para nuestra investigación y luego aplicar las pruebas necesarias para su validación, solicitamos a usted tenga a bien disponer se nos brinde el acceso correspondiente y las facilidades del caso, asegurándole que el resultado obtenido será únicamente empleado para fines estrictamente académicos por lo que le garantizamos total confidencialidad y reserva.

Nuestro grupo de investigación conformado por la Ing. Karina Anticona Cruz, Ing. Francisco Cabello Calero y Psic. Margarita Gamarra Domínguez, docentes además de esta universidad, le expresa por anticipado su especial agradecimiento por la gentil y muy valiosa colaboración para el éxito de nuestro anhelado proyecto.

Anticono
Rivadeneyra
 JAVIER RIVADENEYRA YAMASHITA
 DIRECTOR
 Facultad de Administración y Negocios



Muy cordialmente,

Karina Anticona Cruz
 Francisco Cabello Calero
 Margarita Gamarra Domínguez

Anexo 2: Constancia de juicio de expertos

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del experto:GIULIANA PATRICIA CATERIANO CAPPELLIN.....
 Especialidad:MAGISTER EN TECNOLOGÍA PARA LA EDUCACIÓN.....
 DNI:09154930.....

Por medio del presente hago constar que realice la revisión de la encuesta sobre competencias digitales de los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica del Perú. Elaborado por los estudiantes de la maestría de Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica del Perú, Karina Anticono Cruz, Francisco Cabello Calero y Margarita Gamarra Domínguez, quienes están realizando un trabajo de investigación titulado “COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA 2018-2”, información a ser recabada a través de las percepciones de los docentes de los dos turnos de clases.

Una vez levantada las observaciones considero que dicha encuesta es válida para su aplicación.

Lima...22.de... SEPTIEMBRE.....de 2019

Nombre: ...G. PATRICIA CATERIANO CAPPELLIN.....

Firma:.....

DNI:09154930.....

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del experto: Rómulo Longarte Alvarado.....
 Especialidad: Gobierno de Tecnologías de la Información
 DNI: 32100189.....

Por medio del presente hago constar que realice la revisión de la encuesta sobre competencias digitales de los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Tecnológica del Perú. Elaborado por los estudiantes de la maestría de Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Tecnológica del Perú, Karina Anticona Cruz, Francisco Cabello Calero y Margarita Gamarra Domínguez, quienes están realizando un trabajo de investigación titulado "COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA 2018", información a ser recabada a través de las percepciones de los docentes de los dos turnos de clases.

Una vez levantada las observaciones considero que dicha encuesta es válida para su aplicación.

Lima 22 de octubre de 2019

Nombre: Rómulo Longarte Alvarado

Firma:

DNI: 32100189

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS –ENCUESTA**

DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	AUTOR DEL INSTRUMENTO
LOMPARTE ALVARADO, ROMULO FERNANDO	DOCENTE EN: UTP (Postgrado) UPC (Pregrado) UNMSM (Postgrado) USAT (Postgrado) UPN (Postgrado) UPAO (Postgrado)	DIGCOMPEDU (Competencias digitales para educadores)	KARINA ANTICONA FRANCISCO CABELLO MARGARITA GAMARRA
TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN			
Competencias digitales en el desempeño docente de la carrera de Administración de Empresas de una universidad privada de Lima 2018.			

ASPECTOS A EVALUAR

1. Utiliza las tecnologías digitales para la comunicación con sus estudiantes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

2. Utiliza las tecnologías digitales para colaborar con otros educadores compartiendo conocimientos y experiencias

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

3. Utiliza redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

4. Reflexiona y evalúa su práctica pedagógica digital

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

5. Utiliza recursos digitales para su desarrollo profesional

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

6. Reconoce, evalúa y utiliza recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

.....

7. Diseña recursos educativos digitales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

.....

8. Considera el objetivo del aprendizaje al diseñar sus recursos digitales y planificar su uso

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

.....

9. Organiza contenidos digitales y los pone a disposición de sus estudiantes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....
.....

Sugerencias.....
.....
.....

10. Protege eficazmente sus contenidos digitales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....
.....

Sugerencias.....
.....
.....

11. Respeto las normas de privacidad y derechos de autor

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....
.....

Sugerencias: *Separar la consulta, por tratarse de dos tópicos diferentes*
.....
.....

12. Comprende el uso de recursos educativos digitales abiertos, incluyendo su correcta atribución.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

13. Integra recursos digitales en el proceso de enseñanza

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

14. Experimenta nuevos métodos pedagógicos en clase con la ayuda de recursos digitales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

15. Utiliza herramientas y servicios digitales para mejorar la interacción con los estudiantes, de forma individual y colectiva, dentro y fuera de la sesión de aprendizaje.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

16. Utiliza las tecnologías digitales para ofrecer orientación y asistencia oportuna y específica.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

.....

17. Utiliza las tecnologías digitales para fomentar y mejorar las estrategias de aprendizaje colaborativo

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

.....

Sugerencias.....

18. Utiliza las tecnologías digitales para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

19. Utiliza herramientas digitales para la evaluación de sus estudiantes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....



20. Mejora y diversifica los formatos de evaluación utilizando herramientas digitales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

21. Utiliza la tecnología para realizar un seguimiento académico de sus estudiantes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

22. Utiliza herramientas digitales para proporcionar retroalimentación puntual y oportuna a los estudiantes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

23. Ayuda a los estudiantes a inferir o tomar decisiones a partir de las evidencias proporcionada por las herramientas digitales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

24. Asegura que todos los estudiantes tengan acceso a los recursos digitales y actividades de aprendizaje

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

25. Utiliza herramientas alternativas permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

26. Utiliza herramientas digitales para fomentar el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

27. Involucra a los estudiantes en actividades prácticas, como la investigación científica, la resolución de problemas complejos, la expresión creativa con apoyo

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

28. Incorpora actividades de aprendizaje y evaluaciones que requieran que los estudiantes; organicen, procesen, analicen e interpreten información en entornos digitales y evalúen críticamente la credibilidad de las fuentes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

29. Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes utilicen de manera efectiva y responsable herramientas digitales para la comunicación y la colaboración

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

30. Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes se expresen a través de medios digitales y que modifiquen o creen contenidos digitales en diferentes formatos

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

31. Enseña a los estudiantes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias al contenido digital así cómo hacer referencia a fuentes

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....

Sugerencias.....

32. Toma medidas para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los estudiantes cuando usen tecnologías digitales

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....
.....

Sugerencias.....
.....
.....

33. Incorpora actividades de aprendizaje y evaluación que requieran que los estudiantes identifiquen y resuelvan problemas técnicos o transfieran creativamente conocimientos tecnológicos a nuevas situaciones

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
---------	--------------	---------------	-----------------	-------

SI NO

Observaciones.....
.....

Sugerencias.....
.....
.....



Anexo 3: Cuestionario para el uso de Competencias digitales (físico)

Apellidos y Nombres:

Nota: La información será utilizada de manera confidencial.

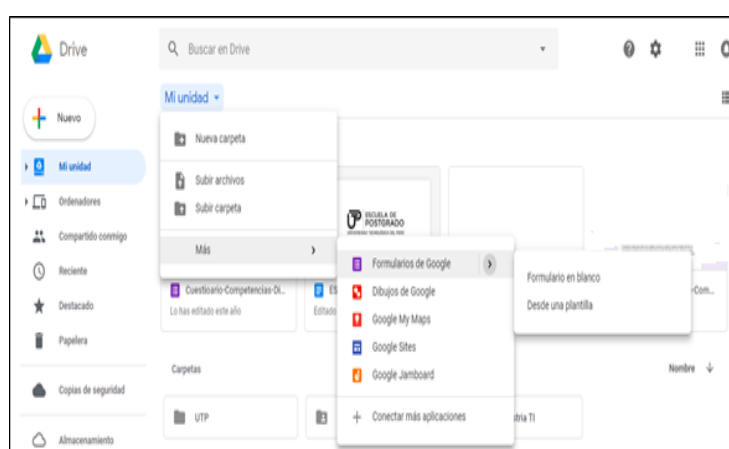
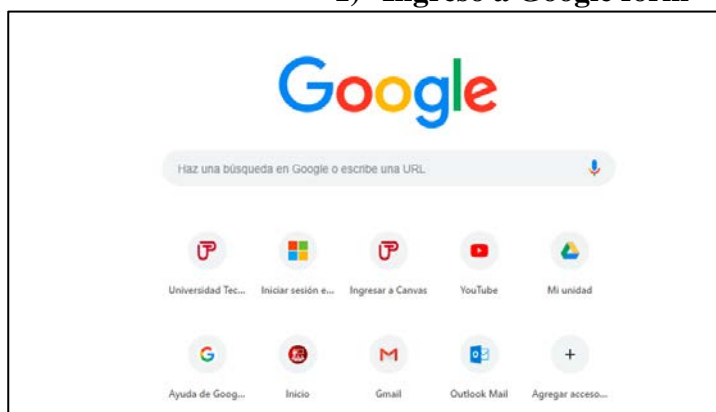
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1. ¿Utiliza las tecnologías digitales para la comunicación con sus estudiantes?					
2. ¿Utiliza las tecnologías digitales para colaborar con otros educadores compartiendo conocimientos y experiencias?					
3. ¿Utiliza redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional?					
4. ¿Reflexiona y evalúa su práctica pedagógica digital?					
5. ¿Utiliza recursos digitales para su desarrollo profesional?					
6. ¿Reconoce, evalúa y utiliza recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje?					
7. ¿Diseña recursos educativos digitales?					
8. ¿Considera el objetivo del aprendizaje al diseñar sus recursos digitales y planificar su uso?					
9. ¿Organiza contenidos digitales y los pone a disposición de sus estudiantes?					
10. ¿Protege eficazmente sus contenidos digitales?					
11. ¿Respeta las normas de privacidad y derechos de autor?					
12. ¿Comprende el uso de recursos educativos digitales abiertos, incluyendo su correcta atribución?					
13. ¿Integra recursos digitales en el proceso de enseñanza?					
14. ¿Experimenta nuevos métodos pedagógicos en clase con la ayuda de recursos digitales?					
15. ¿Utiliza herramientas y servicios digitales para mejorar la interacción con los estudiantes, de forma individual y colectiva, dentro y fuera de la sesión de aprendizaje?					

16. ¿Utiliza las tecnologías digitales para ofrecer orientación y asistencia oportuna y específica?					
17. ¿Utiliza las tecnologías digitales para fomentar y mejorar las estrategias de aprendizaje colaborativo?					
18. ¿Utiliza las tecnologías digitales para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas?					
19. ¿Utiliza herramientas digitales para la evaluación de sus estudiantes?					
20. ¿Mejora y diversifica los formatos de evaluación utilizando herramientas digitales?					
21. ¿Utiliza la tecnología para realizar un seguimiento académico de sus estudiantes?					
22. ¿Utiliza herramientas digitales para proporcionar retroalimentación puntual y oportuna a los estudiantes?					
23. ¿Ayuda a los estudiantes a inferir o tomar decisiones a partir de las evidencias proporcionada por las herramientas digitales?.					
24. ¿Asegura todos los estudiantes tengan acceso a los recursos digitales y actividades de aprendizaje?					
25. ¿Utiliza herramientas alternativas permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales?					
26. ¿Utiliza herramientas digitales para fomentar el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje?					
27. ¿Involucra a los estudiantes en actividades prácticas, como la investigación científica, la resolución de problemas complejos, la expresión creativa con apoyo de la tecnología?					
28. ¿Incorpora actividades de aprendizaje y evaluaciones que requieran que los estudiantes; organicen, procesen, analicen e interpreten información en entornos digitales y evalúen críticamente					

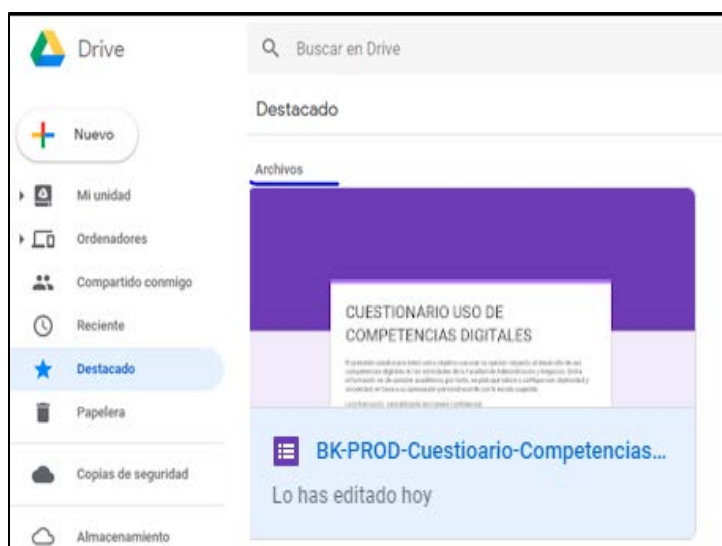
29. ¿Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes utilicen de manera efectiva y responsable herramientas digitales para la comunicación y la colaboración?					
30. ¿Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes se expresen a través de medios digitales y que modifiquen o creen contenidos digitales en diferentes formatos?					
31. ¿Enseña a los estudiantes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias al contenido digital así cómo hacer referencia a fuentes?					
32. ¿Toma medidas para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los estudiantes cuando usen tecnologías digitales?					
33. ¿Incorpora actividades de aprendizaje y evaluación que requieran que los estudiantes identifiquen y resuelvan problemas técnicos o transfieran creativamente conocimientos tecnológicos a nuevas situaciones?					

Anexo 4: Pasos a seguir para desarrollar el Cuestionario de Competencias digitales (vía Google drive)

1) Ingreso a Google form



2) Registro



3) Llenado del cuestionario

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying 'BIK-PROD-Cuestionario-Competencias-Digitales-V1'. The page title is 'CUESTIONARIO USO DE COMPETENCIAS DIGITALES'. Below the title, there is a brief introduction in Spanish: 'El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto al desarrollo de sus competencias digitales en las actividades de la Facultad de Administración y Negocios. Dicha información es de carácter académico por tanto, se pide que rellene o califique con objetividad y sinceridad, en base a su apreciación personal acorde con la escala sugerida. La información será utilizada de manera Confidencial.' Below this, there is a field for 'Dirección de correo electrónico' with a placeholder 'Dirección de correo electrónico válida' and a link to 'Cambiar configuración'. The 'Nombres y Apellidos' field contains 'Texto de encuesta larga'. The 'Pregunta' section has two questions, each with five radio button options: 'Siempre', 'Casi Siempre', 'Algunas veces', 'Muy pocas veces', and 'Nunca'.

4) Comunicaciones con los docentes

The screenshot shows an email interface with the address bar displaying 'https://outlook.office365.com/owa/projection.aspx'. The email is titled 'Apoyo con encuesta' and is from 'MARGARITA GAMARRA DOMINGUEZ' (sent 30/11/2018, 16:44) to 'Julia Gladys RIVAS UNGARO'. The email body contains a 'Bandeja de entrada' section with an attachment 'VOCABULARIO (1).pdf' (65 KB). The main text of the email reads: 'Buen día Julia: Estoy realizando un estudio referente a competencias digitales y quisiera que pueda apoyarme con la resolución de una encuesta cuya información es de carácter confidencial para el estudio. Le agradezco de antemano, el enlace es el siguiente: https://docs.google.com/forms/d/1UZVOPntY2anUBM5_m0KvclMoHyMwrxYKfYqj1X5dA/edit'.

The screenshot shows an email interface with the address bar displaying 'https://outlook.office365.com/owa/projection.aspx'. The email is titled 'Apoyo con resolución de encuesta' and is from 'FRANCISCO RODOLFO CABELLO CALERO' (sent 01/12/2018, 16:06) to 'LUIS ENRIQUE SIFUENTES MALDONADO, Margarita Gamarra <mgamarrad@gmail.com>'. The email body contains an 'Elementos enviados' section with an attachment 'VOCABULARIO (1).pdf' (65 KB). The main text of the email reads: 'Hola amigo Luis: Estoy realizando un estudio referente a competencias digitales y quisiera que pueda apoyarme con la resolución de la siguiente encuesta cuya información es de carácter confidencial exclusivamente para el estudio de Investigación. Te agradezco de antemano. El enlace es el siguiente: https://docs.google.com/forms/d/1UZVOPntY2anUBM5_m0KvclMoHyMwrxYKfYqj1X5dA/edit'.

Anexo 5: Cuestionario de Competencias digitales (vía Google drive)

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto al desarrollo de sus competencias digitales en las actividades de la Facultad de Administración y Negocios. Dicha información es de carácter académico; por tanto, se pide que valore o califique con objetividad y sinceridad, en base a su apreciación personal acorde con la escala sugerida.

La Información será utilizada de manera Confidencial.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Nombres y Apellidos

Tu respuesta

Pregunta

	Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1. ¿Utiliza las tecnologías digitales para la comunicación con sus estudiantes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Utiliza las tecnologías digitales para colaborar con otros educadores compartiendo conocimientos y experiencias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Utiliza redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Reflexiona y evalúa su práctica pedagógica digital?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. ¿Utiliza recursos digitales para su desarrollo profesional?

6. ¿Reconoce, evalúa y utiliza recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje?

7. ¿Diseña recursos educativos digitales?



Solicitar acceso de edición

8. ¿Considera el objetivo del aprendizaje al diseñar sus recursos digitales y planificar su uso?

9. ¿Organiza contenidos digitales y los pone a disposición de sus estudiantes?

10. ¿Protege eficazmente sus contenidos digitales?

11. ¿Respeta las normas de privacidad y derechos de autor?

12. ¿Comprende el uso de recursos educativos digitales abiertos, incluyendo su correcta atribución?

13. ¿Integra recursos digitales en el proceso de enseñanza?

14. ¿Experimenta nuevos métodos pedagógicos en clase con la ayuda de recursos digitales?

15. ¿Utiliza herramientas y servicios digitales para mejorar la interacción con los estudiantes, de forma individual y colectiva, dentro y fuera de la sesión de aprendizaje?

 Solicitar acceso de edición


16. ¿Utiliza las tecnologías digitales para ofrecer orientación y asistencia oportuna y específica?

17. ¿Utiliza las tecnologías digitales para fomentar y mejorar las estrategias de aprendizaje colaborativo?

18. ¿Utiliza las tecnologías digitales para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas?

19. ¿Utiliza herramientas digitales para la evaluación de sus estudiantes?

20. ¿Mejora y diversifica los formatos de evaluación utilizando herramientas digitales?

 Solicitar acceso de edición


21. ¿Utiliza la tecnología para realizar un seguimiento académico de sus estudiantes?

22. ¿Utiliza herramientas digitales para proporcionar retroalimentación puntual y oportuna a los estudiantes?

23. ¿Ayuda a los estudiantes a inferir o tomar decisiones a partir de las evidencias proporcionada por las herramientas digitales?

24. ¿Asegura que todos los estudiantes tengan acceso a los recursos digitales y actividades de aprendizaje?

25. ¿Utiliza herramientas alternativas permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales?

 Solicitar acceso de edición

26. ¿Utiliza herramientas digitales para fomentar el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje?

27. ¿Involucra a los estudiantes en actividades prácticas, como la investigación científica, la resolución de problemas complejos, la expresión creativa con apoyo de la tecnología?

28. ¿Incorpora actividades de aprendizaje y evaluaciones que requieran que los estudiantes; organicen, procesen, analicen e interpreten información en entornos digitales y evalúen críticamente la credibilidad de las fuentes?

29. ¿Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes utilicen de manera efectiva y responsable herramientas digitales para la


 Solicitar acceso de edición

30. ¿Incorpora actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes se expresen a través de medios digitales y que modifiquen o creen contenidos digitales en diferentes formatos?

31. ¿Enseña a los estudiantes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias al contenido digital así cómo hacer referencia a fuentes?

32. ¿Toma medidas para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los estudiantes cuando usen tecnologías digitales?

33. ¿Incorpora actividades de aprendizaje y evaluación que requieran que los estudiantes identifiquen y resuelvan problemas técnicos o transfieran creativamente conocimientos tecnológicos a

 Solicitar acceso de edición

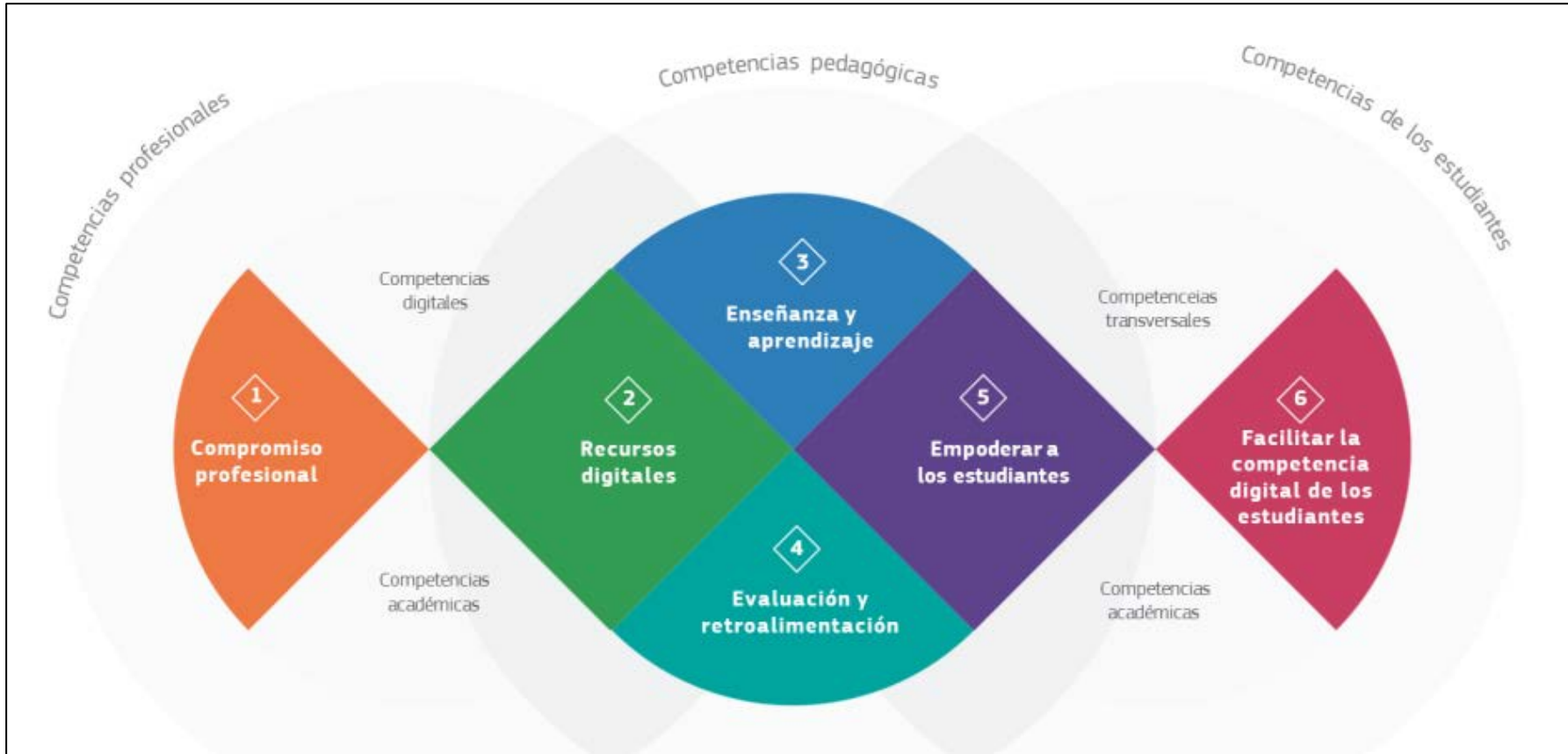
Anexo 6: Vocabulario para desarrollar la variable competencia digital docente

VOCABULARIO PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES		
TÉRMINO	DEFINICIÓN	EJEMPLOS
1. Tecnologías Digitales	Son las herramientas tecnológicas como aplicaciones, dispositivos usados en el ámbito educativo para planificar el proceso de aprendizaje y optimizar la tarea de enseñanza.	Computadores, internet, teléfono móvil, tablets, pizarras digitales, proyectores, equipos de audio y vídeo entre otros.
2. Redes colaborativas profesionales	Conjunto de personas que aportan trabajo intelectual con un objetivo común.	Docentes
3. Pedagogía digital	Designa todos los recursos humanos, tecnológicos y materiales dedicados al aprendizaje de conocimientos y competencias que integran los usos digitales, ya sea presenciales, o a distancia.	Clases virtuales
4. Recursos digitales	Son materiales compuesto por medios digitales y producidos para facilitar el desarrollo del aprendizaje.	Multimedia, formatos animados y tutoriales, videos, material audiovisual, simulaciones.
5. Contenidos digitales	Son todos aquellos datos o información guardada en un archivo electrónico y que se reproduce a través de un programa informático.	Artículos, publicaciones de blog, Ebooks, Glosarios, transcripciones, casos de estudio, entrevistas entre otros.
6. Recursos educativos digitales	Materiales cuya información es digital para facilitar el desarrollo de actividades de aprendizaje.	Los vídeos, infografías, imágenes, simulaciones, páginas web, tutoriales, laboratorios virtuales
7. Recursos educativos digitales abiertos	Materiales cuya información es digital para facilitar el desarrollo de actividades de aprendizaje bajo un licenciamiento de acceso gratuito que permite y promueve su uso, adaptación, modificación y/o personalización.	Khan Academy, Youtube Education, TED, Wiki Educador, Kahoo, Playposit, Edmudle
8. Herramientas digitales	Son todos los recursos de software presentes en computadoras y dispositivos relacionados, que permite realizar o facilitar todo tipo de actividades.	Facebook, Twitter, Youtube, Instagram, Whatsapp, Chrome, Firefox, Picasa, Canva, Dropbox, Google Drive, Skype y otros.
9. Servicios digitales	Es un servicio que da manera online al usuario y que este puede utilizar a través de un dispositivo móvil.	Netflix, Spootify, Easy taxi, Paipal, membresía para obtener visas digitales entre otros.

Anexo 7: Resumen del Marco digcompedu

Resumen del marco DigCompEdu					
					
<small>Figura 2: Síntesis de los descriptores de competencia DigCompEdu</small>					
1. Compromiso profesional	2. Recursos Digitales	3. Pedagogía Digital	4. Evaluación y Retroalimentación	5. Empoderar a los Estudiantes	6. Facilitar la Competencia Digital de los Estudiantes
<p>1.1 Comunicación de la organización Utilizar las tecnologías digitales para mejorar la comunicación organizacional con estudiantes, padres y terceros. Contribuir a desarrollar y mejorar las estrategias de comunicación organizacional.</p> <p>1.2 Colaboración profesional Utilizar las tecnologías digitales para colaborar con otros educadores, compartiendo conocimientos y experiencias; innovando prácticas pedagógicas de manera colaborativa. Utilizar redes colaborativas profesionales como fuente de desarrollo profesional.</p> <p>1.3 Práctica reflexiva Reflexionar, evaluar críticamente y desarrollar activamente la propia práctica pedagógica digital y la de su comunidad educativa.</p> <p>1.4 Desarrollo Profesional Continuo Digital (CPD) Utilizar fuentes y recursos digitales para el desarrollo profesional continuo.</p>	<p>2.1 Selección de recursos digitales Identificar, evaluar y seleccionar recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje, entender el copyright aplicable y los requerimientos de accesibilidad.</p> <p>2.2 Creación y modificación de recursos digitales Modificar recursos existentes con licencia abierta y otros recursos en los que está permitido. Crear o co-crear nuevos recursos educativos digitales. Considerar el objetivo de aprendizaje específico, el contexto, el enfoque pedagógico y el grupo de estudiantes, al diseñar los recursos digitales y planificar su uso.</p> <p>2.3 Administrar, proteger y compartir recursos digitales Organizar contenidos digitales y ponerlos a disposición de los estudiantes, padres u otros educadores. Proteger eficazmente los contenidos digitales sensibles. Respetar las normas de privacidad y derechos de autor. Comprender el uso y la creación de licencias abiertas y recursos educativos abiertos, incluyendo su correcta atribución.</p>	<p>3.1 Enseñanza Integrar dispositivos y recursos digitales en el proceso de enseñanza, a fin de mejorar la eficacia de las prácticas de enseñanza. Adaptar adecuadamente los las bases, administrar y orquestar las intervenciones de enseñanza digital. Experimentar y desarrollar nuevos formatos y métodos pedagógicos de instrucción.</p> <p>3.2 Guía Utilizar herramientas y servicios digitales para mejorar la interacción con los estudiantes, de forma individual y colectiva, dentro y fuera de la sesión de aprendizaje. Utilizar las tecnologías digitales para ofrecer orientación y asistencia oportuna y específica. Experimentar y desarrollar nuevas formas y formatos para ofrecer orientación y apoyo.</p> <p>3.3 Aprendizaje colaborativo Utilizar las tecnologías digitales para fomentar y mejorar las estrategias de aprendizaje colaborativo, por ejemplo como base para el intercambio colaborativo en grupo, como herramienta para realizar una asignación colaborativa, o como medio para presentar resultados.</p> <p>3.4 Aprendizaje auto-dirigido Utilizar las tecnologías digitales para apoyar los procesos de aprendizaje auto-dirigidos, es decir, para permitir que los estudiantes planifiquen, supervisen y reflexionen sobre su propio aprendizaje, evidencien el progreso, compartan conocimientos y presenten soluciones creativas.</p>	<p>4.1 Estrategias de evaluación Utilizar herramientas digitales para la evaluación formativa y sumativa. Mejorar la diversidad y la idoneidad de los formatos y enfoques de evaluación.</p> <p>4.2 Analizar pruebas Generar, seleccionar, analizar críticamente e interpretar la evidencia digital de la actividad digital, del rendimiento y del progreso de los estudiantes, con el fin de informar la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>4.3 Retroalimentación y planificación Utilizar herramientas digitales para proporcionar retroalimentación puntual y oportuna a los estudiantes. Adaptar adecuadamente las estrategias de enseñanza y proporcionar apoyo orientado, basado en la evidencia generada por las herramientas digitales utilizadas. Ayudar a los estudiantes y padres y madres a entender la evidencia proporcionada por las herramientas digitales y utilizarlas para la toma de decisiones.</p>	<p>5.1 Accesibilidad e inclusión Asegurar la accesibilidad a los estudiantes, sus habilidades, usos digitales e ideas erróneas, así como las restricciones contextuales, físicas o cognitivas para el uso de herramientas digitales.</p> <p>5.2 Diferenciación y personalización Utilizar herramientas digitales para atender las diversas necesidades de aprendizaje de los estudiantes, por ejemplo permitiéndoles seguir diferentes vías y metas de aprendizaje, ofreciendo enfoques y herramientas alternativas, y permitiendo a los estudiantes avanzar a diferentes velocidades hacia objetivos de aprendizaje individuales.</p> <p>5.3 Participación activa de los estudiantes Utilizar herramientas digitales para fomentar el compromiso activo y creativo de los estudiantes con un tema. Utilizar tecnologías digitales para fomentar las competencias transversales y la expresión creativa de los estudiantes. Abrir el aprendizaje a contextos del mundo real, involucrar a los estudiantes en actividades prácticas, en la investigación científica, la resolución de problemas complejos, la expresión creativa.</p>	<p>6.1 Información y alfabetización mediática Incorporar actividades de aprendizaje, tareas/deberes y evaluaciones que requieran que los estudiantes articulen las necesidades de información; encuentren información y recursos en entornos digitales; organicen, procesen, analicen e interpreten información; y comparen y evalúen críticamente la credibilidad y fiabilidad de la información y sus fuentes.</p> <p>6.2 Comunicación y colaboración digital Incorporar actividades de aprendizaje, tareas/deberes y evaluaciones que requieran que los estudiantes utilicen de manera efectiva y responsable herramientas digitales para la comunicación, la colaboración y la participación cívica.</p> <p>6.3 Creación de contenido digital Incorporar tareas/deberes y actividades de aprendizaje que requieran que los estudiantes se expresen a través de medios digitales y que modifiquen y creen contenidos digitales en diferentes formatos. Enseñar a los estudiantes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias al contenido digital, cómo hacer referencia a fuentes y aplicar licencias.</p> <p>6.4. Bienestar Tomar medidas para asegurar el bienestar físico, psicológico y social de los estudiantes cuando usen tecnologías digitales. Potenciar a los estudiantes para que manejen riesgos y utilicen las tecnologías digitales para apoyar su propio bienestar social, psicológico y físico.</p> <p>6.5 Solución digital de problemas Incorporar actividades de aprendizaje y evaluación que requieran que los estudiantes identifiquen y resuelvan problemas técnicos o transfieran creativamente conocimientos tecnológicos a nuevas situaciones.</p>

Anexo 8: Dimensiones del Marco DigCompEdu



Anexo 9: Detalle de la evaluación docente

DOCENTE (FUENTE: Universidad Privada de Lima)

Competencia	Criterios	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
1. Manejo del tema	1.1. Dominio	1.1.1. Demuestra conocimientos elementales de la disciplina curricular que enseña durante la ejecución de sus clases.	1.1.2. Demuestra conocimiento sobre la disciplina curricular que enseña durante la ejecución de sus clases., con ciertas limitaciones para profundizar en ella.	1.1.3. Demuestra dominio sobre los conocimientos fundamentales de la disciplina curricular que enseña durante la ejecución de sus clases.
	1.2. Actualización	1.2.1. Se actualiza por solicitud de autoridades en campos de su especialidad y de la educación.	1.2.2. Se actualiza continuamente y por iniciativa propia en los campos de su especialidad y de la educación.	
2. Vínculo con el estudiante	2.1. Características del estudiante	2.1.1. Utiliza las características individuales y necesidades generales de un adolescente/joven promedio para adecuar algunas actividades de aprendizaje.	2.1.2. Utiliza el conocimiento de las características individuales, socioculturales y evolutivas, y necesidades de sus estudiantes para únicamente afianzar la relación con estos.	2.1.3. Utiliza el conocimiento de las características individuales, socioculturales y evolutivas, y necesidades de sus estudiantes para adecuar sus estrategias de enseñanza y afianzar la relación con estos.
	2.2. Clima en el aula	2.2.1. Genera mecanismos de regulación de conducta que le permite manejar los límites en clase.	2.2.2. Genera un ambiente de respeto que favorece un clima positivo para el aprendizaje.	2.2.3. Genera un ambiente de empatía, respeto y confianza que favorece un clima positivo para el aprendizaje.
	2.3. Promoción del compromiso	2.3.1. Promueve el interés del estudiante a partir de la formulación de metas claras, fomentando a su vez, el reconocimiento de la utilidad del curso para el desarrollo profesional y personal del estudiante.	2.3.2. Brinda espacios donde el estudiante define sus metas de aprendizaje, fomentando a su vez, el reconocimiento de la importancia del curso para su desarrollo profesional y personal.	
3. Diseño de experiencias de aprendizaje	3.1. Diseño	3.1.1. Diseña actividades de aprendizaje coherentes con el logro de la sesión, tanto para la modalidad presencial como semipresencial.	3.1.2. Diseña una sesión de clases siguiendo una secuencia lógica y organizada de enseñanza presencial o semipresencial, orientada al cumplimiento de los logros de aprendizaje y tomando en cuenta los momentos del Modelo didáctico UTP.	3.1.3. Implementa una secuencia lógica y organizada de enseñanza presencial o semipresencial, orientada al cumplimiento de los logros de aprendizaje y tomando en cuenta los momentos del Modelo didáctico UTP.
	3.2. Uso de recursos	3.2.1. Elige recursos de aprendizaje idóneos a las necesidades y características de sus estudiantes que promueven el logro de los objetivos previstos.	3.2.2. Adecúa recursos de aprendizaje idóneos a las necesidades y características de sus estudiantes que promueven el logro de los objetivos previstos.	3.2.3. Crea recursos de aprendizaje de acuerdo a las características y necesidades de sus estudiantes que promueven el logro de los objetivos previstos.
4. Evaluación de aprendizajes	4.1. Seguimiento	4.1.1. Utiliza el momento del "día" como el espacio para comprobar que los conocimientos de la sesión fueron comprendidos.	4.1.2. Realiza algunas actividades en el aula o en espacios virtuales, que le permiten observar el progreso de los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	4.1.3. Monitorea activamente, de manera presencial o a través de espacios virtuales, el progreso del estudiante durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje, recogiendo evidencia a través de preguntas, diálogos, problemas, o recogiendo los productos que se elaboran.
	4.2. Diseño de evaluaciones	4.2.1. Diseña instrumentos de evaluación que están relacionadas con el contenido del curso.	4.2.2. Diseña experiencias de evaluación formales que permiten comprobar el logro de las competencias del curso en los estudiantes.	4.2.3. Diseña experiencias de evaluación auténtica, formales e informales, que permiten comprobar el logro de las competencias del curso en los estudiantes.
	4.3. Retroinformación	4.3.1. Brinda retroinformación descriptiva sobre las respuestas o productos de los estudiantes.	4.3.2. Ante las respuestas o productos de los estudiantes, brinda retroinformación clara, oportuna y efectiva que permite el automonitoreo, reflexión y análisis en el estudiante.	4.3.3. Ante las respuestas o productos de los estudiantes, brinda retroinformación clara, oportuna y efectiva que permite el automonitoreo, reflexión y análisis en el estudiante; adaptando su enseñanza en función a ello.

5. Facilitación de aprendizajes	5.1. Gestión de los recursos	5.1.1. Implementa ciertas rutinas que le permiten controlar algunos de los recursos que dispone en el aula o en el espacio virtual.	5.1.2. Maneja los recursos (materiales, tiempo, equipos, espacios físicos o virtuales) que dispone en aula o en el espacio virtual; aunque en algunos momentos no contempla las transiciones entre una actividad y otra.	5.1.3. Gestiona eficaz y fluidamente los recursos (materiales, tiempo, equipos, espacios físicos o virtuales) que dispone en el aula o en el espacio virtual, manejando las transiciones entre una actividad y otra.
	5.2. Adaptación	5.2.1. La mayoría de las actividades que diseña se adaptan a las condiciones de su aula de clase.	5.2.2. Adapta efectivamente las experiencias de aprendizaje que diseña de acuerdo a las condiciones de su aula de clase.	
	5.3. Disposición en aula	5.3.1. La pronunciación, velocidad o tono de voz fallan durante su discurso, no lo complementa con elementos no verbales.	5.3.2. La pronunciación, velocidad y tono de voz de su discurso son claros, la mayoría del tiempo, complementándolo con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.) pero mínimos o exagerados.	5.3.3. Maneja una pronunciación, tono y velocidad de voz adecuado, complementándolo con una comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, contacto visual, etc.).
6. Reflexión de la práctica profesional	6.1. Reflexión de la práctica	6.1.1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia pedagógica a partir de los comentarios de otros (docentes, coordinadores, otras autoridades).	6.1.2. Autoevalúa su desempeño a partir de la observación de sí mismo y de su experiencia pedagógica.	6.1.3. Modifica sus comportamientos y actitudes basados en la reflexión personal sobre su práctica pedagógica.
	6.2. Apertura a la crítica	6.2.1. Atribuye sus métodos, prácticas y estrategias a factores externos cuando recibe crítica constructiva.	6.2.2. Recibe la crítica constructiva e identifica comportamientos que puede mejorar.	6.2.3. Demuestra apertura a la crítica constructiva y moviliza sus recursos para potenciar sus métodos y estrategias a partir de la mirada del otro.
	6.3. Actitud frente al comportamiento antiético	6.3.1. Identifica actitudes de favoritismo, injusticia, prejuicio o estereotipo explícito o encubierto, y las comunica a las autoridades correspondientes.	6.3.2. Rechaza cualquier acto de favoritismo, injusticia, prejuicio o estereotipo explícito o encubierto, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas.	
	6.4. Promoción de la conducta ética	6.4.1. La mayoría de sus acciones responden a la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	6.4.2. Promueve actitudes de bien común que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	
7. Trabajo colaborativo	7.1. Participación en actividades institucionales	7.1.1. Participa sólo cuando se le solicita en proyectos, grupos y comisiones con colegas y miembros de la comunidad universitaria.	7.1.2. Participa en proyectos, grupos y comisiones con colegas sólo cuando tiene una necesidad o consulta específica.	7.1.3. Participa activamente y por iniciativa propia en proyectos, grupos y comisiones con colegas y miembros de la comunidad universitaria.
	7.2. Participación en comunidades de aprendizaje	7.2.1. Comparte su conocimiento y experiencia con otros docentes y colegas en comunidades de aprendizaje físicas y/o virtuales sólo cuando se le es requerido por alguna autoridad académica.	7.2.2. Comparte su conocimiento y experiencia de manera activa y con autonomía con otros colegas en comunidades de aprendizaje físicas y/o virtuales.	
	7.3. Respeto a la opinión ajena	7.3.1. Respeto ideas y posiciones distintas a las suyas.	7.3.2. Respeto ideas y posiciones distintas a las suyas y reconoce el aporte de otro punto de vista para la discusión.	
8. Tecnologías para la enseñanza	8.1. Uso de TIC	8.1.1. Utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación para buscar información susceptible de ser utilizada para el desarrollo de sus clases.	8.1.2. Emplea "software" de presentación y recursos informáticos como complemento de la enseñanza.	8.1.3. Explora y aplica tecnologías de la información y de la comunicación coherentes, pertinentes y efectivas en sus estrategias educativas.
	8.2. Promoción del uso de TIC	8.2.1. Apoya a los estudiantes que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de sus actividades académicas y profesionales.	8.2.2. Promueve el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en sus estudiantes resaltando el valor de estas para su formación profesional.	

Anexo 10: Modelo de evaluación de la institución Agosto 2018

Sistema de evaluación e incentivo docente Agosto 2018

SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE

El Sistema de Evaluación Docente está diseñado con el fin de asegurar una plana docente preparada para la formación de nuestros estudiantes. La evaluación docente, en este periodo, está asociada a 5 dimensiones:

1. **Responsabilidad:** Se mide la puntualidad y asistencia, el ingreso de notas, la entrega de exámenes y la elección del delegado de clase.
2. **Metodología de enseñanza:** Se mide la aplicación de la metodología de enseñanza definida por la universidad según su modelo educativo.
3. **Dominio del curso:** Se mide el dominio de los temas que forman parte del sílabo del curso. El sílabo es establecido por el área académica o facultad respectiva.
4. **Opinión de los estudiantes:** Se mide la satisfacción de los alumnos sobre el curso y el desempeño del docente a través de encuestas.
5. **Evaluación académica:** Se mide el grado de cumplimiento y compromiso con las actividades académicas e investigación, Calidad Educativa y la Dirección de Tecnologías para el Aprendizaje.
6. **Investigación:** Se mide la contribución del docente a la generación de conocimiento científico a través de sus publicaciones en revistas indizadas (publicaciones académicas).

Cada dimensión se evalúa a través de los siguientes criterios y pesos por cada uno de ellos:

Dimensión	Criterio	Peso del criterio
1. Responsabilidad	1.1 Asistencia y puntualidad	30%
	1.2 Ingreso puntual de notas de evaluación continua	30%
	1.3 Ingreso puntual de notas y devolución de exámenes corregidos	30%
	1.4 Elección puntual del delegado de clase	10%
2. Metodología de enseñanza	2.1 Metodología de enseñanza	100%
3. Dominio de curso	3.1 Dominio del contenido del curso	100%
4. Opinión de los estudiantes	4.1 Encuesta de opinión docente	100%
5. Evaluación académica	5.1 Calidad y entrega puntual del examen final a la coordinación	50%
	5.2 Participación académica e investigación	16.7%
	5.3 Uso de Canvas	16.7%
	5.4 Participación en actividades de Calidad Educativa	16.6%

Definición de los criterios

Cada uno de los criterios recoge información de la labor docente a través de indicadores propios. A continuación, se detalla el mecanismo de evaluación para cada uno de ellos.

1. Responsabilidad

La evaluación final de esta dimensión es un promedio de las notas obtenidas en todas las secciones a cargo del docente, considerando los siguientes criterios.

1.1 Asistencia y puntualidad

- Corresponde al porcentaje que se calcula teniendo en cuenta los minutos dictados sobre el número total de minutos programados.
- Este criterio considera también los minutos de las clases que se recuperen.

1.2 Ingreso puntual de notas de evaluación continua

- Corresponde al porcentaje de cumplimiento de ingreso puntual de los siguientes tipos de evaluaciones:
 - Prácticas calificadas
 - Evaluación continua
- En el caso de los cursos críticos¹:
 - Prácticas calificadas. Deben ser ingresadas en el sistema, como máximo, el sábado de la semana siguiente a la que se aplicó la práctica. Cada ingreso tiene un peso prorrateado hasta sumar el 100%
 - Evaluación continua. Deben ser ingresadas en el sistema en la semana 9 (al menos una nota) y en la semana 17 (todas las notas)

CGT

- Prácticas calificadas. Deben ser ingresadas en el sistema, como máximo, el sábado de la semana siguiente a la que se aplicó la práctica. Cada ingreso tiene un peso prorrateado hasta sumar el 100%
- Evaluación continua. Deben ser ingresadas en el sistema:
 - a. **Módulo I:** Semana 4 (al menos una nota) y en la semana 8 (todas las notas)
 - b. **Módulo II:** Semana 12 (al menos una nota) y en la semana 16 (todas las notas)
 - c. **Bimodular:** Deben ser ingresadas en el sistema en la semana 9 (al menos una nota) y en la semana 17 (todas las notas)

- En el caso de los otros cursos:

Pregrado

- Prácticas calificadas y Evaluación Continua. Deben ser ingresadas en el sistema en la semana 9 (al menos una nota) y en la semana 17 (todas las notas)

CGT

- Prácticas calificadas y Evaluación continua. Deben ser ingresadas en el sistema:
 - a. **Módulo I:** Semana 4 (al menos una nota) y en la semana 8 (todas las notas)
 - b. **Módulo II:** Semana 12 (al menos una nota) y en la semana 16 (todas las notas)

¹ Ver relación de cursos críticos en Anexo 1

c. **Bimodular:** Deben ser ingresadas en el sistema en la semana 9 (al menos una nota) y en la semana 17 (todas las notas)

- Cada momento de ingreso (semana 9 y 17) corresponde al 50% del puntaje de este criterio.

1.3 Ingreso puntual de notas de exámenes y entrega física de exámenes corregidos

- Corresponde al porcentaje de cumplimiento de ingreso puntual de los exámenes finales y rezagados, así como la entrega de los exámenes al Centro de Atención al Docente (CAD).
 - Examen final. Las notas deben ser ingresadas hasta 3 días calendario después de la fecha de la aplicación. Si el curso no tiene examen final (EF) y tiene trabajo final (TF), se considera el ingreso de las notas del trabajo hasta la semana 18, como la evaluación de este criterio.
 - Examen rezagado. Las notas deben ser ingresadas hasta 24 horas después de la fecha de la aplicación.
 - Entrega de exámenes. Los exámenes finales se entregan en físico corregidos al Centro de Atención al Docente (CAD) hasta 3 días hábiles de haberse aplicado y los rezagados a las 24 horas. En caso el examen haya sido aplicado en laboratorio o sean exámenes/trabajos finales que corresponden a entregables digitales se considerará la fecha de registro de nota como fecha de entrega.
- Cada ingreso y entrega pesa 25%. En el caso de que no haya examen rezagado el ingreso y la entrega del examen final pesa 50% cada uno.

1.4 Elección a tiempo del delegado de clase

- Corresponde a la elección del delegado de clase durante las 3 primeras semanas de clase a través del Sistema de Marcación de Asistencia a clase o a través de una comunicación escrita al CAD².
- Se otorgará el 100% si se realiza dentro del plazo y 0% si no elige o informa a destiempo la decisión.

2. Metodología de enseñanza

2.1 Metodología de enseñanza

- Se evalúa la filmación de una sesión de clase del docente utilizando la rúbrica³ de observación de clases.
- Si el docente tiene más de un video, se evaluará uno de manera aleatoria.
- Todo docente debe ser evaluado en este criterio, al menos, 1 vez en el año.

3. Dominio del curso

3.1 Dominio del contenido del curso

- Se evalúa la filmación de una sesión de clase del docente de cada uno de cursos utilizando la rúbrica⁴ de observación de dominio del tema.
- Si el docente tiene a su cargo más de un curso, la nota se obtiene del promedio de las evaluaciones realizadas.
- Todo docente debe ser evaluado en este criterio, al menos, 1 vez en el año.

² Ver formato de comunicación en Anexo 2

³ Ver rúbrica vigente en el Anexo 3

⁴ Ver rúbrica vigente en el Anexo 4

4. Opinión de los estudiantes:

4.1 Encuesta de opinión docente

- Corresponde al puntaje obtenido del promedio de la encuesta final del ciclo en todos los cursos y secciones a su cargo.
- Se aplicará una encuesta⁵ diferenciada según el programa al que pertenece el curso.

5. Evaluación académica:

5.1. Calidad y entrega de los exámenes finales

- Calidad de los exámenes. Corresponde al promedio de los puntajes obtenidos en la rúbrica⁶ de evaluación de calidad del examen final y del examen rezagado.
 - En el caso de un examen común, es decir, elaborado por varios docentes, la nota se otorga a todos los responsables.
 - En el caso de un examen propuesto por la coordinación se evalúa la calidad de las preguntas propuestas por cada docente.
- Entrega puntual de exámenes para reproducir. Corresponde al promedio de los puntajes obtenidos en la entrega del examen final y del examen rezagado.
 - El plazo de entrega a la facultad es de 10 días calendario antes del inicio de la semana de exámenes.
 - El examen final y el rezagado se deben entregar juntos.
 - El puntaje se otorga de manera proporcional sobre 10 días. Por ejemplo, si se entrega el examen con 7 días de anticipación, el puntaje será del 70%. Se coloca 0% a los docentes que entreguen el documento con menos de 2 días de anticipación.
 - En el caso de un examen común, es decir, elaborado por varios docentes, la nota se otorga a todos los responsables.
 - En el caso de un examen propuesto por la coordinación se evalúa la puntualidad en la entrega de las preguntas propuestas por cada docente según el cronograma de su dirección o decanatura.

5.2. Participación en actividades del área académica

- Se considera el desempeño y nivel de participación en actividades convocadas por el área académica a cargo del docente.
 - Actividades del área: comisiones, reuniones, otras actividades del área.
 - Actividades de desarrollo profesional: congresos y seminarios en los que participe el docente durante el periodo de evaluación.

5.3. Uso de Canvas

- Corresponde al promedio de las notas obtenidas en cada sección a cargo. El puntaje no se redondea.
- Si se logran todas las actividades, el docente obtiene 20 puntos.
- Tener en cuenta que todas las herramientas que se desarrollen en Canvas deben estar colocadas dentro de un módulo creado por el docente, no se considerarán módulos predeterminados (p.e. el módulo "Sílabo del curso").
- Se sugiere que se ordenen los módulos por semana o por unidad.
- La distribución del puntaje en Pregrado es el siguiente:

⁵ Ver encuestas de opinión en el Anexo 5

⁶ Ver rúbrica vigente en el Anexo 6

- Envía 8 anuncios usando la herramienta anuncios (8 puntos como máximo, 1 punto por anuncio)
- Crea páginas, sube y publica 6 archivos y/o URL externos (3 puntos como máximo, 0.5 punto por cada página, archivo y/o URL externo)
- Crea y participa de 1 foro (3 puntos como máximo, 1 punto por crear el foro y 2 puntos por participación del docente en el foro)
- Crea y publica una o más de las siguientes herramientas (tareas, evaluaciones en línea) en el módulo de tu curso (2 puntos)
- Tiempo promedio de conexión de los alumnos (no se va a considerar a los alumnos que tengan tiempo de conexión cero).
 - a. Tiempo menor 1 hora, 0 puntos.
 - b. Tiempo entre 1 hora y 3 horas, 2 puntos.
 - c. Tiempo mayor que 3 horas, 4 puntos.
- La distribución del puntaje en CGT es el siguiente:
 - Envío de anuncios semanales, usando la herramienta anuncios. (esta puntuación es el promedio de los puntajes obtenidos semanalmente por el envío de anuncios):
 - a. En promedio, 0 anuncios por semana, 0 puntos
 - b. En promedio, 1 anuncio por semana, 3 puntos
 - c. En promedio, 2 a más anuncios por semana, 6 puntos como máximo
 - Participa en el foro de consulta durante el desarrollo de tu curso (debes participar en el foro, aunque no hayas tenido participaciones de los alumnos).
 - a. Ninguna participación, 0 puntos
 - b. 1 participación, 1 punto
 - c. 2 participaciones a más, 2 puntos como máximo
 - Configura la fecha límite de todas las actividades virtuales calificadas de tu curso (se considerarán actividades virtuales calificadas aquellas que están consignada en tu cronograma de actividades).
 - a. Configura el 0-39% del total de tus actividades calificadas, 0 puntos
 - b. Configura el 40-79% del total de tus actividades calificadas, 1 punto
 - c. Configura el 80-100% del total de tus actividades calificadas, 2 puntos como máximo
 - Realiza las videoconferencias programadas en tu curso (la cantidad de videoconferencias está consignada en tu cronograma de actividades).
 - a. Realiza el 0-39% del total de las videoconferencias programadas, 0 puntos
 - b. Realiza el 40-79% del total de las videoconferencias programadas, 2 puntos
 - c. Realiza el 80-100% del total de las videoconferencias programadas, 4 puntos como máximo
 - Porcentaje de participaciones de los alumnos en todas las actividades virtuales de tu curso (actividades programadas según cronograma y/o adicionales por el docente):
 - a. Porcentaje de participaciones de 0-39% del total de actividades virtuales, 0 puntos
 - b. Porcentaje de participaciones de 40-79% del total de actividades virtuales, 2 puntos
 - c. Porcentaje de participaciones de 80-100% del total de actividades virtuales, 3 puntos como máximo

- Tiempo promedio de conexión de tus alumnos, en tu curso:
 - a. Tiempo menor o igual a 2 horas, 0 puntos
 - b. Tiempo mayor que 2 horas y menor o igual que 5 horas, 1 punto
 - c. Tiempo mayor que 5 horas y menor o igual que 8 horas, 2 puntos
 - d. Tiempo mayor que 8 horas, 3 puntos

5.4. Participación en actividades de Calidad Educativa

- Corresponde al promedio ponderado de las notas obtenidas en todas las actividades realizadas con el área.
- Se consideran las siguientes actividades:
 - Curso de inducción UTP (solo docentes nuevos)
 - Programa de acompañamiento
 - Rutas de formación (incluye curso Canvas básico presencial o virtual)
 - Elaboración de carpetas instruccionales de cursos críticos (a solicitud del área académica y en coordinación con CE)
- Para la evaluación de cada actividad se utiliza rúbricas o matrices de evaluación, comunicadas directamente a los participantes.
Los docentes que no participen en ninguna actividad tendrán cero puntos (0) en este criterio.

6. Investigación:

- Para los docentes que publiquen un artículo en una revista indizada se considerará un 10% adicional a la nota final del docente. Por ejemplo: Si un docente obtiene una nota global final de 15 y ha publicado en ese ciclo, su nuevo puntaje con el factor investigación sería $15 \times 1.1 = 16.5$.
- Para esta condición, se tendrá en cuenta la política de incentivos de investigación⁷.

⁷ Ver incentivo a la investigación en el Anexo 7

SISTEMA DE INCENTIVO DOCENTE

El Sistema de Incentivos docente está orientado a premiar el buen desempeño de los mejores docentes activos en la universidad y con carga lectiva en el mes del pago del bono.

Para participar en la bonificación se deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

1. Obtener el siguiente porcentaje de logro en las dimensiones de la evaluación docente.
 - a. Responsabilidad: mayor o igual a 75%
 - b. Metodología de enseñanza: mayor o igual a 60%
 - c. Dominio de curso: mayor o igual 70%

En caso el docente haya obtenido el calificativo "No aplica" en alguna de esas dimensiones, ésta no se considerará para la selección.
2. Dictar el 100% de las clases de todos sus cursos (incluye reemplazo y recuperación)
3. Haber sido reemplazado o haber recuperado, como máximo, 1 sesión por curso a su cargo. Las inasistencias justificadas por ley (descansos médicos, pre y post natal, licencia de paternidad, licencia por familiar directo en estado de salud grave), no afectan a la participación del sistema de incentivo docente en cuanto a recuperaciones y/o reemplazos.
4. El docente debe estar activo el 100% de la duración del ciclo académico en pregrado regular o CGT.
5. Participar y aprobar el Programa de Acompañamiento Docente, si fue convocado por la Dirección de Calidad Educativa.
6. Completar y aprobar el curso de inducción docente UTP (aplica sólo a nuevos docentes).
7. No tener ninguna amonestación en el ciclo actual de evaluación ni en el ciclo anterior.
8. Ser docente a tiempo parcial, dictante o dictante TC en pregrado regular o CGT.

El orden para recibir la bonificación se establece de la siguiente manera:

1. Se considera un orden separado para cada campus UTP (Lima, Arequipa, Chiclayo)
2. Se ordenan a los docentes seleccionados según un promedio final ponderado, que se obtiene a partir del puntaje de las dimensiones de evaluación y los siguientes pesos:
 - a. Responsabilidad: 20%
 - b. Dominio del tema: 20%
 - c. Metodología de enseñanza: 30%
 - d. Opinión del estudiante: 15%
 - e. Evaluación académica: 15%
3. Se invita a los docentes premiados a una ceremonia donde se le otorga un reconocimiento a su desempeño.

Además,

4. El número exacto de docentes premiados por campus será una decisión de la universidad en cada ciclo. Se estima que se premiará entre el 30% y 50 % de docentes de cada campus.
5. El monto del bono que es el 20% de lo ganado por dictado de clases tiene como tope máximo S/ 1500 y como tope mínimo S/ 500.
6. Es importante mencionar que la Institución puede modificar los requisitos para su otorgamiento, su periodicidad y cualquier otra característica o condición del mismo. Si ello ocurre, debe informar al colaborador, por las vías institucionales, los mecanismos de cada periodo a evaluar.
7. A partir de los resultados de la evaluación docente, la Universidad podrá evaluar aumentar o disminuir la carga lectiva de su plana docente.

Finalmente, es importante mencionar que ambos sistemas apoyan directamente nuestro propósito "Hacemos posible que cada uno de nuestros estudiantes, en todo el Perú, transforme su vida para siempre".

Anexo 1**Relación de cursos críticos
(aplica a Pregrado y CGT)**

1. COMPRENSIÓN Y REDACCIÓN DE TEXTOS 1
2. PRINCIPIOS DE ALGORITMOS
3. QUÍMICA GENERAL
4. INVESTIGACIÓN ACADÉMICA
5. NIVELACIÓN DE MATEMÁTICA - INGENIERÍA
6. INTRODUCCIÓN A LA MATEMÁTICA PARA INGENIEROS
7. INGLÉS I
8. NIVELACIÓN DE REDACCIÓN
9. CÁLCULO APLICADO A LA FÍSICA 1
10. PROCESOS PARA INGENIERÍA
11. MATEMÁTICA PARA LOS NEGOCIOS 1
12. NIVELACIÓN DE MATEMÁTICA-GESTIÓN
13. QUÍMICA INORGÁNICA
14. MATEMÁTICA PARA LOS NEGOCIOS 2
15. FUNDAMENTOS DE INFORMÁTICA
16. NIVELACIÓN DE MATEMÁTICA-HUMANIDADES
17. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y PROBABILIDADES
18. MATEMÁTICA PARA INGENIEROS 1
19. FUNDAMENTOS DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
20. ESTADÍSTICA INFERENCIAL
21. MATEMÁTICA PARA INGENIEROS 2
22. ESTADÍSTICA
23. ESTADÍSTICA APLICADA PARA NEGOCIOS
24. DIBUJO CAD
25. CÁLCULO PARA LA TOMA DE DECISIONES

Anexo 2

Delegado de clase (información general)

Objetivo

Como representante de cada curso sección, ser el nexo entre sus compañeros, los docentes y la gestión académica.

Procedimiento para la elección

- Dentro de las tres primeras semanas de clase, cada profesor destina un espacio de su clase para que sus estudiantes elijan al delegado.
- Los candidatos se ofrecen voluntariamente.
- La elección es pública, por votación.
- Quien alcanza una mayoría simple de votos, es elegido como delegado de clase.
- Finalmente, el docente registra al delegado en el Sistema de Marcación de Asistencia. En caso esta opción no esté disponible se puede llenar la ficha y ser entregada al CAD.

Requisitos para ser delegado de clase

Estar matriculado en el curso y comprometerse con el ejercicio de la función de representatividad.

Funciones del delegado de clase:

1. Participar de las actividades de comunicación que se designen específicamente para esta función.
2. Fomentar entre los compañeros su participación en los espacios y oportunidades que la universidad brinda para los estudiantes.
3. Reportar al SAE cualquier situación irregular (académica o administrativa) que se presente en el contexto del curso.
4. Ser un nexo permanente entre sus compañeros y el profesor del curso o el coordinador.

A tomar en cuenta

- El delegado tiene derecho a renunciar por razones justificadas.
- El profesor tiene derecho a elegir otro delegado si el elegido no cumple con sus funciones.
- Un alumno puede ser elegido como delegado por varios ciclos consecutivos o alternos.
- Puede ser delegado de 2 cursos como máximo en el mismo ciclo.
- Si en una clase no se presentan voluntarios para ser delegados, el profesor elige candidatos y entre estos se vota para su elección. Un profesor no puede elegir un delegado según su parecer.

Beneficios

- Participar en talleres de liderazgo (voluntario) previa inscripción.
- Obtener una constancia como delegado de clase.⁸

⁸ Si el estudiante incumple con algunas de las funciones establecidas, el profesor podrá indicar que no se otorgue la constancia.

**Delegado de clase
(ficha de selección⁹)**

Estimado(a) delegado:

Por favor, complete la ficha para que todos sus datos personales se encuentren registrados correctamente y entréguelo al profesor.

Datos del curso

Nombre del curso			
Código del curso		Sección	
Nombre del profesor			

Datos del delegado de clase

Nombre del delegado de clase	
Código del delegado de clase	
Teléfono / celular	
Teléfono / celular alternativo	
Correo personal	

Firma del delegado

Firma del profesor

Fecha de recepción en el CAD	
------------------------------	--

⁹ Se utiliza esta ficha si no está disponible la versión digital en el Sistema de Marcación de Asistencia.

Anexo 3

Rúbrica para observación de una sesión de Pregrado regular

	Logrado	En proceso	No logrado
Logro de aprendizaje	Presenta verbalmente el logro de aprendizaje de la sesión o unidad. 2 puntos	El logro de aprendizaje está indicado en el material de clase. 1 punto	No presenta el logro de aprendizaje de la sesión o unidad. 0 puntos
Dudas sobre la clase anterior	Abre espacios para resolver dudas sobre la clase anterior. 2 puntos	No abre espacios para resolver dudas pero menciona la clase anterior. 1 punto	No abre espacios para resolver dudas sobre la clase anterior. 0 puntos
Conocimientos previos	Antes de iniciar las actividades, recoge los conocimientos previos del grupo sobre el tema. 1 punto		No recoge conocimientos previos del grupo sobre el tema. 0 puntos
Utilidad del tema	Propone actividades que permiten al alumno identificar explícitamente la utilidad del tema para su desarrollo personal y/o profesional. 5 puntos	Indica la utilidad del tema para el desarrollo personal, profesional o para el curso (prácticas, examen, etc.) 2.5 puntos	No propone actividades que permiten al alumno identificar la utilidad del tema para su desarrollo personal y/o profesional. 0 puntos
Secuencia y explicación	Desarrolla el tema siguiendo una secuencia lógica y comprensible, estableciendo conexiones entre los temas. Los momentos de explicación son claros. 7 puntos	Desarrolla el tema siguiendo una secuencia lógica y comprensible. - o - Los momentos de explicación son claros. 3.5 puntos	Desarrolla el tema siguiendo una secuencia poco comprensible. Los momentos de explicación son, en su mayoría, poco claros. 0 puntos
Desarrollo del tema	Propone diversas actividades que involucran a los alumnos en clase para el desarrollo del tema: discusiones en grupo, casos, dinámicas, ejercicios guiados, etc. 6 puntos	Desarrolla el tema principalmente a través de una sesión magistral promoviendo la participación de los alumnos constantemente. 3 puntos	Desarrolla el tema a través de una sesión magistral y promoviendo poca participación de los alumnos. 1 punto
Espacio práctico	Plantea actividades o espacios prácticos para que los alumnos transfieran o apliquen el contenido del curso de manera guiada. 6 puntos	Plantea actividades o espacios prácticos para que los alumnos transfieran o apliquen el contenido del curso, pero no guía el trabajo. 3 puntos	Plantea actividades o espacios prácticos no relacionados con el contenido del curso o no se plantea ninguno. 0 puntos
Cierre	Al final de la sesión, verifica que se cumpla el logro de aprendizaje a través de una actividad de evaluación muestral e identifica junto con los alumnos las ideas principales trabajadas. 6 puntos	Al final de la sesión, verifica que se haya cumplido el logro de aprendizaje a través de una actividad de evaluación muestral. - o - Identifica junto con los alumnos las ideas principales trabajadas. 3 puntos	Al final de la sesión, menciona las ideas principales trabajadas durante la sesión sin interactuar con los alumnos o no realiza un cierre. 0 puntos
Retroalimentación	Retroalimenta todas las intervenciones de los alumnos de manera respetuosa, promoviendo un trato cordial.	Retroalimenta, algunas veces, las intervenciones de los alumnos de manera respetuosa, promoviendo un trato cordial.	No retroalimenta las intervenciones de los alumnos o lo hace de manera irrespetuosa.

	4 puntos	2 puntos	0 puntos
Límites en el aula	Se evidencia un clima de aula con roles claramente definidos y el docente responde a las situaciones con los alumnos de manera asertiva.	Se evidencia un clima de aula con roles claramente definidos pero el docente responde a las situaciones con los alumnos de manera autoritaria o permisiva.	Se evidencia un clima de aula con roles confusos y el docente no responde a las situaciones que se presentan con los alumnos.
	4 puntos	2 puntos	0 puntos
Discurso verbal	La pronunciación, velocidad y tono de voz de su discurso son claros en todo momento.	La pronunciación, velocidad y tono de voz de su discurso son claros, la mayoría del tiempo.	La pronunciación, velocidad o tono de voz fallan durante su discurso.
	4 puntos	2 puntos	1 punto
Lenguaje no verbal	Complementa su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.).	Complementa su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos etc.) pero estos son exagerados o son mínimos.	No complementa su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.).
	3 puntos	1.5 puntos	0 puntos

Rúbrica para observación de una sesión de Pregrado semipresencial y CGT

Indicadores	Logrado	En proceso	No logrado
Logro de aprendizaje	Presenta verbalmente el logro de aprendizaje de la sesión o unidad. 2 puntos	El logro de aprendizaje está indicado en el material de clase. 1 punto	No presenta el logro de aprendizaje de la sesión o unidad. 0 puntos
Dudas sobre la clase anterior	Abre espacios para resolver dudas sobre el material/contenido revisado en la plataforma durante la semana 2 puntos	No abre espacios para resolver dudas pero menciona la clase anterior o el contenido revisado. 1 punto	No abre espacios para resolver dudas sobre el material/contenido revisado en la plataforma durante la semana 0 puntos
Conocimientos previos	Antes de iniciar las actividades, recoge los conocimientos previos del grupo sobre el tema. 1 punto		No recoge conocimientos previos del grupo sobre el tema. 0 puntos
Utilidad del tema	Propone actividades que permiten al alumno identificar la utilidad del tema para su desarrollo personal y/o profesional. 2 puntos	Indica la utilidad del tema para el desarrollo personal, profesional o para el curso (prácticas, examen, etc.) 1 puntos	No propone actividades que permiten al alumno identificar la utilidad del tema para su desarrollo personal y/o profesional. 0 puntos
Secuencia y conexión	Desarrolla el tema siguiendo una secuencia lógica y comprensible, estableciendo conexiones expresas con el contenido trabajado en la plataforma. 5 puntos	Desarrolla el tema siguiendo una secuencia lógica y comprensible. 2.5 puntos	Desarrolla el tema siguiendo una secuencia poco comprensible. 0 puntos
Desarrollo del tema	Propone diversas actividades que involucran a los alumnos para el desarrollo del tema (discusiones en grupo, casos, presentaciones, ejercicios guiados, etc.). 3 puntos	Desarrolla el tema principalmente a través de una sesión magistral promoviendo la participación de los alumnos constantemente. 1.5 puntos	Desarrolla el tema a través de una sesión magistral y promoviendo poca participación de los alumnos. 1 punto
Espacio práctico	Plantea actividades o espacios prácticos para que los alumnos transfieran o apliquen el contenido del curso de manera guiada. 6 puntos	Plantea actividades o espacios prácticos para que los alumnos transfieran o apliquen el contenido del curso, pero no guía el trabajo. 3 puntos	Plantea actividades o espacios prácticos no relacionados con el contenido del curso o no se plantea ninguno. 0 puntos
Cierre	Al final de la sesión, verifica que se cumpla el logro de aprendizaje a través de una actividad de evaluación muestral e identifica junto con los alumnos las ideas principales trabajadas. 3 puntos	Al final de la sesión, verifica que se haya cumplido el logro de aprendizaje a través de una actividad de evaluación muestral. o Identifica junto con los alumnos las ideas principales trabajadas. 1,5 puntos	Al final de la sesión, menciona las ideas principales trabajadas durante la sesión sin interactuar con los alumnos o no realiza un cierre. 0 punto

Retroalimentación en aula	Retroalimenta todas las intervenciones de los alumnos de manera respetuosa, promoviendo un trato cordial. 2 puntos	Retroalimenta, algunas veces, las intervenciones de los alumnos de manera respetuosa, promoviendo un trato cordial. 1 puntos	No retroalimenta las intervenciones de los alumnos o lo hace de manera irrespetuosa. 0 puntos
Limites en el aula	Se evidencia un clima de aula con roles claramente definidos y el docente responde a las situaciones con los alumnos de manera asertiva. 2 puntos	Se evidencia un clima de aula con roles claramente definidos pero el docente responde a las situaciones con los alumnos de manera autoritaria o permisiva. 1 puntos	Se evidencia un clima de aula con roles confusos y el docente no responde a las situaciones que se presentan con los alumnos. 0 puntos
Discurso verbal	La pronunciación, velocidad y tono de voz de su discurso son claros en todo momento. 2 puntos	La pronunciación, velocidad y tono de voz de su discurso son claros, la mayoría del tiempo. 1 puntos	La pronunciación, velocidad o tono de voz fallan durante su discurso. 0 punto
Lenguaje no verbal	Complementa su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.). 2 puntos	Complementa su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos etc.) pero estos son exagerados o son mínimos. 1 puntos	No complementa su discurso y comunicación con elementos no verbales apropiados (gestos, movimientos de mano, mira a los alumnos, etc.). 0 puntos
Observación en Canvas			
Fomento de participación	Los mensajes enviados a través del foro de consultas contienen las indicaciones claras y se motiva la participación a través de líneas de felicitación a los alumnos y haciendo referencia a consultas previas. 6 puntos	Los mensajes enviados a través del foro de consultas contienen las indicaciones claras. Además, se motiva la participación a través de líneas de felicitación a los alumnos o haciendo referencia a consultas previas. 3 puntos	Los mensajes contienen indicaciones claras. 1 punto
			No envía mensajes en el foro de consultas. 0 puntos
Retroinformación virtual	Las respuestas a los mensajes de los alumnos (foros, tareas, etc.) brindan información suficiente para que el estudiante identifique sus oportunidades de mejora. Además, el mensaje resalta los aspectos positivos de la intervención. 6 puntos	Las respuestas a los mensajes de los alumnos (foros, tareas, etc.) brindan información suficiente para que el estudiante identifique sus oportunidades de mejora. 3 puntos	Las respuestas a los mensajes de los alumnos (foros, tareas, etc.) no brindan información suficiente para que el estudiante identifique sus oportunidades de mejora. 1 puntos
			No retroinforma los mensajes de los alumnos o lo hace de manera irrespetuosa. 0 puntos
Estructura y organiza videoconferencias	La videoconferencia se desarrolla siguiendo una secuencia lógica y comprensible, estableciendo conexiones con los temas del contenido del curso y tomando en consideración los aportes de los	La videoconferencia se desarrolla siguiendo una secuencia lógica y comprensible, estableciendo conexiones con los temas del contenido del curso.	La videoconferencia se desarrolla sin un tema claro o sin establecer conexiones con los temas del contenido del curso. 1 punto

	estudiantes. 6 puntos		No desarrolla videoconferencias o no han sido grabadas. 0 puntos
Redacción	Las comunicaciones escritas en la plataforma no presentan faltas ortográficas. 0 puntos	Las comunicaciones escritas en la plataforma hasta 3 faltas ortográficas. -0.5 puntos	Las comunicaciones escritas en la plataforma presentan más de 3 faltas ortográficas. -1 punto

Anexo 4

Rúbrica de Dominio Temático

CRITERIOS	No se cumple 0 puntos	Se cumple parcialmente 1 punto	Se cumple 2 puntos
Nivel de profundidad del tratamiento de los contenidos del curso: El nivel de explicación o de trabajo de los contenidos del curso debe estar de acuerdo con el nivel de exigencia del curso. No puede tratarse de una explicación muy compleja o demasiado sencilla.	Los temas tratados son poco claros o incluso inexactos.	Se puede dar cualquiera de las situaciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Los temas tratados son de un nivel muy inferior al necesario para el curso. La explicación que da es muy simple. • Los temas son demasiado complejos. El profesor menciona demasiados conceptos, ideas que requieren conocerse previamente. 	Los temas abordados en la clase tienen el nivel adecuado para el logro de aprendizaje del curso.
Relación del contenido de la clase con lo programado en el sílabo: El contenido de la clase debe guardar relación con la programación del sílabo. No debe atrasarse ni adelantarse más de una semana de clase.	El tema de clase está fuera de lo previsto para el curso.	El tema de clase no corresponde a lo que se propone en el sílabo en esas semanas. Hay un adelanto o retraso de más de una semana.	El tema de clase corresponde a lo que se propone en el sílabo en esa semana aunque puede haber un retraso o adelanto de una semana como máximo.
Pertinencia de los recursos: La calidad y la presentación (PPT u otro), fichas, ejercicios, separatas, casos o cualquier material entregado, contribuye a clarificar el contenido de los cursos y por lo tanto a mejorar el aprendizaje de los alumnos.	El recurso de apoyo no está relacionado con el contenido de la clase, y no ayuda a clarificar ni comprender el tema en su totalidad.	El recurso de apoyo está relacionado con el contenido de la clase, pero no ayuda a clarificar ni comprender el tema en su totalidad.	El recurso de apoyo está relacionado con el contenido de la clase, y ayuda a clarificar y comprender el tema en su totalidad.
Solvencia en la respuesta a las inquietudes de los estudiantes. El profesor atiende y resuelve las consultas de los estudiantes facilitando la comprensión de los contenidos.	El profesor no resuelve las consultas de los estudiantes ni facilita la comprensión de los contenidos.	El profesor resuelve algunas de las consultas de los estudiantes y facilita parcialmente la comprensión de los contenidos.	El profesor atiende y resuelve las consultas de los estudiantes facilitando la comprensión de los contenidos.

Anexo 5 Opinión de los estudiantes - Pregrado Presencial

A continuación, te presentamos una lista de afirmaciones relacionadas a tu curso "NOMBRE DE CURSO" y a tu profesor "NOMBRE DEL PROFESOR"; te pedimos que selecciones la opción más cercana a tu opinión. Recuerda que esta encuesta es anónima y que **garantizamos la confidencialidad de tus respuestas**, las cuales servirán para mejorar tu formación académica.

P1. Has asistido a la mayoría de las clases de este curso

SI/No

SOBRE TU CURSO

Lee las siguientes afirmaciones y selecciona cuán en desacuerdo o de acuerdo estás con cada una de ellas.

0: Totalmente en desacuerdo

10: Totalmente de acuerdo

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
P2. Los materiales del curso apoyan mi aprendizaje												
P3. Las evaluaciones guardan relación con lo desarrollado en el curso												
P4. Las actividades y/o contenidos en Canvas contribuyeron a mi aprendizaje												
P5. He logrado desarrollar las competencias establecidas en el sílabo del curso												No sé cuáles son las competencias del curso

A continuación, elige tu respuesta considerando 0 como el menor puntaje y 10 como el mayor puntaje.

P6. Califica este curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

SOBRE TU DOCENTE

Lee las siguientes afirmaciones y selecciona cuán en desacuerdo o de acuerdo estás con cada una de ellas.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P7. El docente asiste puntualmente a clases											
P8. El docente demuestra que conoce los temas del curso											
P9. El docente me transmite una motivación positiva por el aprendizaje											
P10. El docente tiene altas expectativas sobre mi trabajo en clase											
P11. El docente explica de manera comprensible											
P12. El docente propone actividades en clase para que aplique lo aprendido											
P13. El docente promueve constantemente mi participación en clase											
P14. El docente entrega mis evaluaciones (prácticas, exámenes) corregidas en un plazo máximo de dos semanas											
P15. El docente me ofrece comentarios sobre los resultados en mis evaluaciones.											
P16. Las actividades y ejercicios que me propone el docente son retadores pero los puedo resolver											
P17. El docente establece una relación respetuosa conmigo											

A continuación, elige tu respuesta considerando 0 como el menor puntaje y 10 como el mayor puntaje.

P18. En qué medida recomendarías a este profesor(a) a otros compañeros	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P19. A continuación, puedes colocar comentarios adicionales que justifiquen tu puntaje o que desees compartir con la Universidad. Recuerda que todo lo colocado será confidencial:

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Opinión de los estudiantes - Pregrado Semipresencial y CGT

A continuación te presentamos una lista de afirmaciones relacionadas a tu curso "NOMBRE DE CURSO" y a tu profesor "NOMBRE DEL PROFESOR"; te pedimos que selecciones la opción más cercana a tu opinión. Recuerda que esta encuesta es anónima y que **garantizamos la confidencialidad de tus respuestas**, las cuales servirán para mejorar tu formación académica.

P1. Has asistido a la mayoría de las clases de este curso Sí/No

SOBRE TU CURSO

Lee las siguientes afirmaciones y selecciona cuán en desacuerdo o de acuerdo estás con cada una de ellas.

	0: Totalmente en desacuerdo										10: Totalmente de acuerdo												
P2. Los materiales o contenidos del curso en Canvas son indispensables para mi aprendizaje	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
P3. Las actividades que realicé en Canvas contribuyeron a mi aprendizaje	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
P4. Las evaluaciones guardan relación con lo desarrollado en el curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												
P5. He logrado desarrollar las competencias establecidas en el sílabo del curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10												No sé cuáles son las competencias del curso

A continuación, elige tu respuesta considerando 0 como el menor puntaje y 10 como el mayor puntaje.

P6. Califica este curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

SOBRE TU DOCENTE

Lee las siguientes afirmaciones y selecciona cuán en desacuerdo o de acuerdo estás con cada una de ellas.

P7. El docente asiste puntualmente a clases (presenciales y virtuales)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P8. El docente demuestra que conoce los temas del curso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P9. El docente motiva me transmite una motivación positiva por el aprendizaje	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P10. El docente manifiesta altas expectativas sobre mi trabajo en clase	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P11. El docente explica de manera comprensible	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P12. El docente propone actividades en clase para que aplique lo aprendido	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P13. El docente promueve constantemente mi participación en clase	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P14. El docente entrega mis evaluaciones (foros, prácticas, exámenes) corregidas en un plazo máximo de dos semanas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P15. El docente me ofrece comentarios sobre los resultados en mis evaluaciones en la plataforma Canvas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P16. El docente establece una relación respetuosa conmigo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P17. Las actividades y ejercicios que me propone son desafiantes pero se pueden resolver	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A continuación, elige tu respuesta considerando 0 como el menor puntaje y 10 como el mayor puntaje.

P18. En qué medida recomendarías a este profesor(a) a otros compañeros	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P19. A continuación, puedes colocar comentarios adicionales que justifiquen tu puntaje o que desees compartir con la Universidad. Recuerda que todo lo colocado será confidencial:

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Anexo 6

Rúbrica de elaboración de exámenes

Criterios	No se cumple	Se cumple parcialmente	Se cumple
Contenido. El examen (final y de rezagados) guarda relación con los objetivos o logros de aprendizaje del sílabo.	El contenido del examen no guarda relación con el logro de aprendizaje del curso puesto en el sílabo.	El contenido de algunas preguntas del examen apunta directamente a evaluar el logro general de aprendizaje del curso (puesto en el sílabo) y otras no.	El contenido de las preguntas apunta directamente a evaluar el logro general de aprendizaje del curso puesto en el sílabo.
	0 puntos	2 puntos	4 puntos
Aspectos formales (Modelo). El examen (final y de rezagados) sigue el modelo brindado.	No cumple con el formato propuesto.		Cumple con el formato propuesto.
	0 puntos		2 puntos
Aspectos formales (Redacción). El examen (final y de rezagados) está bien redactado.	En total, tiene más de 5 errores (de ortografía, concordancia gramatical y/o puntuación).	En total, tiene hasta 5 errores (de ortografía, concordancia gramatical y/o puntuación).	No presenta ningún error de ortografía, concordancia gramatical y puntuación.
	0 puntos	1 punto	2 puntos
Relación entre el contenido y la duración del examen. La extensión del examen (número de preguntas, exigencia de las preguntas) guarda relación con el tiempo para resolverlo. No es ni muy sencillo ni muy complejo para resolverlo en el tiempo otorgado.	El examen plantea preguntas cuya resolución puede tomar mucho más tiempo del asignado o, al contrario, mucho menos tiempo.		El examen presenta preguntas cuya resolución se puede plantear en el tiempo destinado.
	0 puntos		2 puntos
PUNTAJE FINAL			

Modelo de un examen

Código del curso Nombre del curso
Examen Final o de Rezagados (indicar cuál de los dos es)
 2018-2

Sede: Indicar en qué sede o sedes se toma este examen
Área: Indicar si es Ciencias, Gestión, Humanidades o Ingeniería
Profesores: Nombres del o de los profesores.
Secciones: Indicar para qué sección o secciones es este examen: turno-grupo.
Duración: Indicar la duración del examen en minutos
Fecha del examen: XX de XX de 2018
Hora programada: Indicar el horario establecido en la programación de exámenes
Fila: Indicar la fila, si la hubiera.

Indicaciones (Algunos ejemplos de indicaciones pueden ser los siguientes):

- No está permitido el uso de celulares; apáguelo y guárdelo. (Esta indicación debe colocarse en forma obligatoria)
- No está permitido el uso de apuntes, materiales de clase o separatas. (Si es que no se va a permitir esto, esta indicación debe colocarse obligadamente).
- Está permitido el uso personal de apuntes, materiales de clase o separatas. (Si es que esto está permitido, esta indicación debe colocarse obligadamente).
- Está permitido el uso personal de calculadoras. (Si es que esto está permitido, esta indicación debe colocarse obligadamente).
- La ortografía, claridad, redacción y limpieza serán tomadas en cuenta en la calificación. (Si es que esto se va a considerar, esta indicación debe colocarse obligadamente).

Preguntas

1. Formular claramente la primera pregunta (X puntos)
2. Formular claramente la segunda pregunta (X puntos)
3. (X puntos)

(el puntaje debe sumar 20 puntos)

Anexo 7**Incentivo por Publicar Artículos en Revistas Indizadas**

El docente que publique artículos en revistas indizadas en la WOS, SCOPUS, o Scielo recibirá por cada artículo que publique el siguiente incentivo

Artículos en revistas indizadas en WOS	S/ 2,500
Artículos en revistas indizadas en SCOPUS	S/ 2,500
Artículos en revistas indizadas en Scielo	S/ 2,000

- El monto del incentivo se entregará por artículo publicado y no por autor. En caso la revista en que se publique el artículo aparezca indexada en más de una de las tres Bases de Datos indicadas, el monto corresponderá a la Base de Datos de mayor incentivo.
- En caso existan dos o más coautores de un único artículo afiliados a la UTP, el monto del incentivo se dividirá en partes iguales entre ellos, salvo que en el formulario de postulación se indique otra forma de distribución.
- No se limita el número de artículos publicados que un mismo autor puede presentar.
- Para mayor información consultar con la Dirección de Investigación y/o consultar la Resolución Rectoral correspondiente

Anexo 11: Perfil del egresado de la carrera de Administración de empresas

Facultad: Administración y Negocios (AN) / Carrera: Administración de Empresas (AE)

Ámbito de acción laboral	Puestos que se espera esté en condiciones de desempeñar
Administración	Asistente
Recursos humanos	Analista
Áreas comerciales	Supervisor
Áreas de finanzas	Jefe
Áreas de Contabilidad	Gerente funcional o general
Áreas de logística	Propietario emprendedor
Áreas de operaciones	
Negocios propios	

Competencias específicas y generales

	CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
		N1	N2	N3	N4
		consumidor.	de la empresa.		
	Procesos básico (C7)	Conoce los procesos básicos de gestión empresarial.	Diseña la diagramación de los procesos básicos de gestión empresarial.	Identifica y evalúa puntos críticos en los procesos de gestión empresarial	Propone mejoras básicas en los procesos de la empresa
2. EMPRENDIMIENTO DE NUEVOS NEGOCIOS (K2): Crea, investiga, desarrolla y gestiona nuevos negocios	Oportunidad de Negocios (C1)	Conoce las variables y los elementos que influyen en la identificación de oportunidades de negocio	Detecta las oportunidades de negocio	Evalúa la prefactibilidad elemental en la oportunidad de negocio	Reconoce y fundamenta la viabilidad de la oportunidad del negocio
	Plan de Negocio (C2)	Conoce los elementos de un plan de negocio	Analiza los elementos esenciales de un plan de negocio	Formula un plan de negocio elemental	Evalúa el plan básico de negocio
	Creatividad, investigación e Innovación (C3)	Reconoce la importancia de la creatividad, investigación e innovación, y conoce los elementos que las componen.	Propone ideas de productos y servicios creativos e innovadores.	Conoce herramientas de investigación aplicada a las empresas a fin de contrastar ideas creativas e innovadoras.	Propone nuevos negocios creativos e innovadores, utilizando herramientas de creatividad, investigación e innovación.
3. GESTIÓN ESTRATÉGICA (K3): Reconoce las estrategias macro de la organización y las relaciona con los objetivos planteados en el largo, mediano y corto plazo.	Diagnóstico situacional (C1)	Identifica las variables ambientales internas y externas relacionadas a la naturaleza de la empresa.	Relaciona las variables ambientales internas y externas con la naturaleza de la empresa.	Evalúa las variables ambientales con la normatividad y escenarios empresariales actuales.	Valida y articula las variables relevantes que influyen en la empresa con el fin de hacer un buen diagnóstico de la empresa.
	Planificación (C2)	Conoce y aplica de manera eficiente, las herramientas de la planificación empresarial.	Determina la estructura del planeamiento según diagnóstico situacional.	Analiza y evalúa todos los elementos del plan estratégico de la empresa e identifica aquellos clave para la gestión de la organización.	Fórmula y propone el plan estratégico de la empresa.
	Indicadores de gestión (C3)	Identifica las variables relevantes de la gestión empresarial.	Determina los puntos críticos que generan valor agregado a la empresa.	Relaciona las variables relevantes con los puntos críticos y su impacto en el logro de los objetivos de la gestión empresarial.	Desarrolla y propone indicadores de gestión para la toma de decisiones.

	CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
		N1	N2	N3	N4
4. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO (K4): Identifica las capacidades del recurso humano orientándolas al logro de los objetivos de la organización.	Cultura organizacional (C1)	Identifica y analiza los factores y modelos de Cultura organizacional.	Reconoce la cultura organizacional de la empresa.	Compara la cultura organizacional con las mejores prácticas para determinar el modelo más adecuado para la empresa.	Propone medidas orientadas a optimizar la cultura empresarial.
	Evaluación de Desempeño (C2)	Conoce los indicadores de desempeño laboral y las herramientas para la evaluación de desempeño.	Identifica la estructura organizacional.	Evalúa el desempeño del recurso humano y lo relaciona con la estructura organizacional.	Plantea las acciones dirigidas a mejorar el desempeño laboral.
	Selección de personal (C3)	Conoce las herramientas y procesos de selección de personal.	Identifica los requerimientos de personal según la estructura organizacional y determina el proceso de selección apropiado.	Ejecuta el proceso de selección del recurso humano, según normatividad vigente	Crea cuadros de asignación de personal y línea de carrera.
5. GESTIÓN FINANCIERA (K5): Reconoce e interpreta los instrumentos e indicadores financieros para la gestión de la organización.	Instrumentos financieros (C1)	Identifica instrumentos financieros avanzados y su operatividad.	Selecciona los instrumentos financieros relevantes para la gestión de la empresa	Analiza la aplicación de los instrumentos financieros de acuerdo a las normas vigentes.	Fundamenta y propone el empleo de los instrumentos financieros adecuados para la toma de decisiones.
	Formulación de presupuestos y evaluación financiera (C2)	Conoce los fundamentos para la preparación de presupuestos.	Determina las necesidades presupuestarias de las diferentes áreas de la empresa y evalúa sus fuentes de financiamiento presupuestales	Determina los indicadores financieros convenientes a los objetivos de la empresa y calcula y analiza los indicadores financieros relevantes para la misma.	Prepara presupuestos para la gestión de la empresa y elabora un informe técnico de la evaluación financiera.

	CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
		N1	N2	N3	N4
6. GESTIÓN COMERCIAL (K6): Diseña y propone estrategias comerciales que agreguen valor a la empresa.	Mercado objetivo (C1)	Conoce la clasificación y características de los mercados.	Investiga mercados potenciales para la organización.	Analiza y contrasta los mercados potenciales con la propuesta de valor de la empresa.	Determina el mercado objetivo.
	Plan Comercial (C2)	Conoce los componentes que conforman un plan comercial.	Relaciona y alinea los elementos del plan comercial con el plan general de la empresa.	Define programa de actividades y el presupuesto para el plan comercial, considerando la legislación vigente	Prepara un plan comercial.
7. GESTIÓN DE PROCESOS (K7): Conoce, identifica y propone mejoras en los procesos de gestión de la empresa.	Procesos y mapas de procesos (C1)	Conoce procesos avanzados de la gestión empresarial e identifica y evalúa los procesos de gestión de una empresa determinada.	Conoce las herramientas para el mapeo de procesos en una organización y diseña la diagramación de procesos avanzados para la gestión de la misma.	Diseña procesos para la gestión de la empresa y evalúa y valida la diagramación de procesos avanzados de la gestión de la misma.	Propone y optimiza procesos de gestión de la empresa para la mejora continua y sugiere el mapa de procesos de gestión para la empresa.
	Logística (C2)	Conoce las etapas del proceso logístico.	Analiza y relaciona los procesos logísticos de la empresa con estándares.	Identifica oportunidades de mejora en los procesos logísticos de la empresa.	Propone la aplicación de modelos logísticos para la optimización de la cadena de suministros de la empresa.
8. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS (K8): Propone soluciones satisfactorias, innovadoras y duraderas a problemas o necesidades de mejora	Búsqueda, selección y uso de la información (C1)	Observa el problema y reconoce lo que necesita saber para iniciar la búsqueda de información.	Busca fuentes confiables de información necesarias para comprender el problema y	Busca información en diversas fuentes confiables y selecciona aquella útil y pertinente en relación al problema en cuestión y en función de su propio	Busca, selecciona y usa información útil y pertinente en relación al problema y en función a su propio sistema de ideas.

	CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
		N1	N2	N3	N4
detectadas.			selecciona información sin tener en cuenta su funcionalidad en su propio sistema de ideas.	sistema de ideas.	
	Análisis crítico del problema (C2)	Identifica un problema y expresa, de manera informal, la necesidad de resolverlo.	Plantea formalmente el problema identificado y reconoce las variables que intervienen en él.	Analiza la relación causa - efecto de las variables que intervienen en el problema y las describe.	Plantea formalmente el problema identificado.
	Estrategia de solución (C3)	Ensaya algunas soluciones de manera intuitiva sin tomar en cuenta su impacto.	Ensaya estrategias estándares o tradicionales para solucionar el problema evaluando su impacto.	Ensaya estrategias creativas o no tradicionales para solucionar el problema evaluando su impacto.	Evalúa diferentes estrategias de solución y elige y aplica la que tenga el mayor y mejor impacto
9. COMUNICACIÓN EFECTIVA (K9): Se propone metas desafiantes acordes con un sentido de propósito personal y se esfuerza por alcanzarlas hasta hacerlas realidad.	Comunicación oral (C1)	Se comunica oralmente usando básicamente un mismo lenguaje verbal y no verbal para cualquier contexto sin tomar en cuenta su intención comunicativa ni las necesidades de su audiencia.	Se comunica oralmente tratando de adecuar su lenguaje verbal y no verbal al contexto, identificando su intención comunicativa, pero sin tomar en cuenta las necesidades de su audiencia.	Se comunica oralmente usando un lenguaje verbal y no verbal adecuado para el contexto, siendo consciente de su intención comunicativa, pero sin tomar en cuenta las necesidades de su audiencia.	Se comunica oralmente usando un lenguaje verbal y no verbal adecuado para el contexto, siendo consciente de su intención comunicativa y tomando en cuenta las necesidades de su audiencia.
	Comunicación escrita (C2)	Redacta un texto que desarrolla con ideas propias, organizadas lógicamente según su sentido común y que explican o argumentan mínimamente un tema	Redacta un texto académico que desarrolla con sus ideas y aquellas extraídas de diversas fuentes, organizadas lógicamente con su	Redacta un texto académico que desarrolla con sus ideas y aquellas extraídas de diversas fuentes, lógicamente organizadas y que explican o argumentan	Redacta un texto académico o propio de su especialidad que desarrolla con sus ideas y aquellas extraídas de diversas fuentes lógicamente

	CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
		N1	N2	N3	N4
		central; que presenta las macrofunciones mínimas necesarias; que intercala frases con oraciones; y con uso intuitivo de los signos de puntuación.	sentido común y que explican o argumentan un tema central definido; que presenta las macrofunciones necesarias; que es gramaticalmente correcto; y que usa la puntuación siguiendo algunos criterios normativos.	exhaustivamente un tema central bien definido; que presenta las macrofunciones necesarias; que es gramaticalmente correcto y cohesionado; y que usa normativamente la puntuación.	organizadas y que explican o argumentan exhaustivamente un tema central bien definido; que presenta las macrofunciones necesarias; que es gramaticalmente correcto y cohesionado; y que usa normativa y estratégicamente la puntuación.
	Comunicación interpersonal (C3)	Interactúa de manera comprensiva en situaciones y circunstancias que le son familiares y cercanas sin preocuparse por ser comprendido.	Interactúa de modo atento y selectivo en grupos socialmente heterogéneos tomando en cuenta el contexto, y preocupándose por escuchar y ser comprendido.	Interactúa de manera empática y asertiva en grupos socialmente heterogéneos tomando en cuenta el contexto en el que se encuentra, y preocupándose por escuchar y ser comprendido.	Interactúa de manera empática, asertiva y autónoma en grupos profesionales multi o interdisciplinarios, escuchando y cerciorándose de ser comprendido.
10. CULTURA DIGITAL (K10): Se propone metas desafiantes acordes con un sentido de propósito personal y se esfuerza por alcanzarlas hasta hacerlas realidad.	Manejo de tecnologías digitales (C1)	Conoce y utiliza en forma básica herramientas como: navegadores, programas de productividad (word, excel, power point) para optimizar su desempeño.	Utiliza herramientas de productividad a nivel intermedio (word, excel, power point) y realiza un respaldo a su información.	Analiza y utiliza herramientas tecnológicas especializadas que le agreguen valor a su profesión y aseguren la calidad a sus trabajos y soluciones.	Investiga y adopta las tecnologías digitales más apropiadas para la optimización de su desempeño profesional.
	Gestión de la Información (C2)	Selecciona información a partir de búsquedas simples en internet	Selecciona y organiza la información a partir de búsquedas avanzadas, evaluando la pertinencia y calidad de la fuente	Sintetiza e integra la información encontrada en las diversas fuentes digitales	Produce información a través de recursos digitales como: documentos, bases de datos, material audiovisual, blogs, wikis, etc.) respetando los

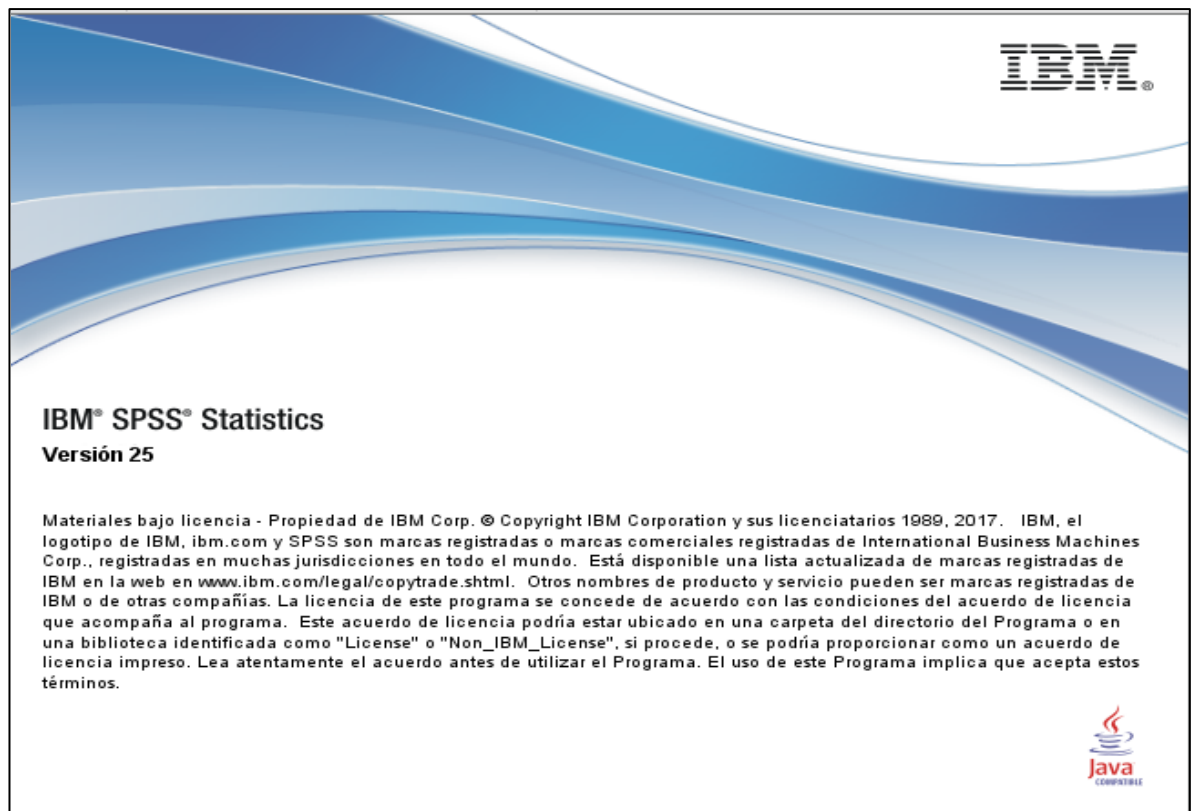
	CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
		N1	N2	N3	N4
					derechos de autor
	Comunicación y convivencia digital (C3)	Conoce y utiliza en forma básica el correo electrónico y las redes sociales.	Utiliza diferentes medios de comunicación digital (correo, redes sociales, blogs, foros, etc.) de forma congruente con el propósito y la audiencia	Accede a comunidades de aprendizaje virtuales o redes sociales especializadas para obtener experiencias e información.	Evalúa y participa activamente en comunidades de aprendizaje virtuales o redes sociales especializadas para compartir conocimiento
11. ÉTICA Y CIUDADANÍA (K11): Se propone metas desafiantes acordes con un sentido de propósito personal y se esfuerza por alcanzarlas hasta hacerlas realidad.		Toma conciencia de la importancia de su participación en la construcción de un mundo digital.	Utiliza las diversas herramientas de seguridad digital para proteger y asegurar su información.	Identifica dilemas éticos del mal uso de las herramientas informáticas y las consecuencias legales que ello conlleva (propiedad intelectual, hackeo, perfiles reales, etc.)	Evalúa dilemas éticos con respecto al impacto de las herramientas informáticas en el ámbito de su profesión.
	Reflexión ética (C1)	Reconoce dilemas éticos en su vida cotidiana personal y social, y pospone la reflexión ética	Analiza dilemas éticos de la vida cotidiana personal y social sobre la base de los derechos humanos, e identifica las causas y consecuencias de su posición.	Analiza dilemas éticos en el ámbito personal y profesional considerando el impacto de la situación sobre sí mismo y sobre los demás. Incluye en su análisis, la perspectiva de distintos grupos de interés.	Frente a dilemas éticos, promueve la discusión y la reflexión ética en su entorno y plantea alternativas constructivas para la solución sin ir contra sus principios.
	Responsabilidad sobre sus decisiones (C2)	Reconoce sus derechos y los defiende solo cuando estos son afectados o amenazados así como sus deberes cuando les son exigidos.	Reflexiona acerca de sus deberes, describe sus derechos, responsabilidades, límites y necesidades en un contexto general.	Analiza el impacto real de sus acciones y decisiones sobre sí mismo y sobre los derechos de los otros y reflexiona a partir de ello.	Evalúa el impacto de sus acciones y decisiones sobre sí mismo y sobre los otros, y toma conciencia de las consecuencias de sus actos.
	Convivencia (C3)	Considera los derechos de los otros, pero los	Reconoce la importancia del	Frente a situaciones que afectan la convivencia,	Evalúa situaciones que afectan la convivencia,

CRITERIOS	Inicial	En proceso 1	En proceso 2	Estándar esperado
	N1	N2	N3	N4
	subordina a sus intereses.	Estado de Derecho como la base de la vida en sociedad	respeta ideas y posiciones divergentes, propicia el diálogo y busca acuerdos aceptando diferentes tipos de argumentos en el marco del Estado de Derecho	y propone soluciones que favorezcan la vida pacífica en sociedad en el marco del Estado de Derecho.
Acción ciudadana	Toma conciencia acerca de los problemas sociales relevantes de la realidad cotidiana.	Explora las acciones que se realizan en favor de alguna problemática social.	Propone iniciativas de participación ciudadana frente a diversas exigencias sociales.	Evalúa la factibilidad y sostenibilidad de las propuestas sobre participación ciudadana.

12. ESPÍRITU DE SUPERACIÓN (K12): Se propone metas desafiantes acordes con un sentido de propósito personal y se esfuerza por alcanzarlas hasta hacerlas realidad.	Sentido de propósito (Visión) (C1)	Toma conciencia de la falta de sentido de propósito o de sus fortalezas y debilidades.	Busca un sentido de propósito tomando como fuente de inspiración diversos modelos sociales (positivos).	Discierne posibilidades relacionadas a su visión.	Posee un claro sentido de propósito enunciado a través de su visión
	Metas desafiantes (Misión) (C2)	Realiza acciones específicas destinadas a cubrir necesidades a corto plazo. (tareas, responsabilidades de cada curso)	Define (se propone o busca) metas a corto y mediano plazo relacionadas con la búsqueda de su sentido de propósito.	Planifica o diseña planes de acción realistas para cumplir sus metas a corto y mediano plazo.	Lleva a cabo (gestiona) proyectos personales y planes de vida con metas desafiantes (para sí mismo) a corto y mediano plazo vinculados con su sentido de propósito.
	Flexibilidad e identidad (C3)	Toma conciencia de la necesidad de ser flexible en situaciones cotidianas.	En situaciones simples (concretas, sencillas) muestra flexibilidad.	En situaciones medianamente complejas, muestra flexibilidad proponiendo acciones o ideas.	Se muestra flexible ante su entorno (pares, docentes, en general en la universidad) conservando su identidad.
	Tolerancia a la frustración (C4)	Toma conciencia del valor de las adversidades de un obstáculo.	Es consciente de la necesidad de ayuda y hace algo para buscarla.	Acepta de manera consciente la presencia de obstáculos en una situación particular y	Maneja situaciones adversas concretas con disposición y actitud positiva.

			reconoce la necesidad de la perseverancia y dedicación para superarlos.	
--	--	--	---	--

Anexo 12: Software del análisis descriptivo de los resultados del cuestionario SPSS Versión 25



Spss data 02.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	VAR00001	DIM01	DIM2	DIM03	DIM04	DIM05	DIM06	VAR0002
1	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Excelente
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Bueno
3	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Bueno
4	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Excelente
5	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Bueno
6	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Bueno
7	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Algunas Veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Bueno
8	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Bueno
9	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Excelente
10	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Siempre	Casi Siempre	Regular
11	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Excelente
12	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Bueno
13	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Excelente
14	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Bueno
15	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Excelente
16	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Excelente
17	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Excelente
18	Algunas Veces	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Algunas Veces	Excelente
19	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Bueno
20	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Algunas Veces	Excelente
21	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Regular
22	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Excelente

Vista de datos Vista de variables

Anexo 14: Resultado de la Variable 1 Competencia digital expresado en dimensiones

Variable 1 : Competencia digital docente									
Docente		Dimensión 1: Compromiso Profesional	Dimensión 2: Recursos digitales	Dimensión 3: Pedagogía digital	Dimensión 4: Evaluación y retroalimentación	Dimensión 5: Empoderar a los estudiantes.	Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes.	PROMEDIO PONDERADO (redondeo a cero decimal)	Uso de competencia digital
Sexo	Nro								
M	1	4.60	4.43	4.33	4.60	4.50	4.17	4.00	Alto
M	2	4.80	4.57	5.00	4.80	4.75	5.00	5.00	Muy Alto
M	3	5.00	4.57	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	Muy Alto
F	4	4.40	4.43	4.17	4.00	4.00	4.00	4.00	Alto
M	5	4.40	3.57	3.00	4.20	4.75	4.00	4.00	Alto
F	6	4.40	3.57	3.00	4.20	4.75	4.00	4.00	Alto
F	7	4.00	4.86	3.33	4.60	4.75	4.00	4.00	Alto
M	8	4.20	3.57	4.50	4.60	4.75	4.67	4.00	Alto
M	9	4.40	4.57	4.17	4.40	4.25	4.00	4.00	Alto
M	10	3.60	4.14	3.17	3.20	4.75	4.00	4.00	Alto
M	11	5.00	4.57	3.83	4.40	3.75	3.00	4.00	Alto
M	12	3.60	4.29	4.00	3.80	4.25	3.83	4.00	Alto
F	13	4.80	5.00	4.50	4.40	4.50	4.33	5.00	Muy Alto
M	14	4.60	3.57	3.67	4.40	3.75	3.67	4.00	Alto
M	15	5.00	4.29	5.00	4.40	4.75	4.17	5.00	Muy Alto
F	16	3.20	2.86	2.50	3.00	3.00	2.50	3.00	Promedio
M	17	3.80	4.43	4.33	3.60	4.00	2.67	4.00	Alto
F	18	3.80	3.00	3.50	3.00	3.25	2.83	3.00	Promedio
M	19	4.80	4.86	4.83	4.80	4.75	4.67	5.00	Muy Alto
M	20	4.00	3.86	3.83	3.60	3.00	3.00	4.00	Alto
M	21	4.40	4.57	5.00	5.00	5.00	4.17	5.00	Muy Alto
F	22	3.60	4.00	4.17	4.00	4.00	3.50	4.00	Alto
F	23	4.60	4.00	4.17	3.80	4.00	4.17	4.00	Alto
M	24	3.80	3.43	3.17	3.20	3.25	3.50	3.00	Promedio
M	25	4.80	4.57	4.50	4.40	3.75	4.17	4.00	Alto
M	26	4.40	4.29	3.83	3.20	4.50	4.17	4.00	Alto
F	27	4.00	3.86	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	Alto
F	28	3.80	3.86	4.33	4.60	4.50	4.67	4.00	Alto
M	29	4.00	4.57	4.83	4.60	4.50	4.33	4.00	Alto
F	30	3.80	3.71	4.83	3.20	3.50	3.67	4.00	Alto
M	31	3.80	4.57	5.00	4.80	4.75	4.67	5.00	Muy Alto
F	32	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	Muy Alto
M	33	4.20	4.29	4.33	4.20	4.25	4.00	4.00	Alto
M	34	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	Muy Alto
F	35	4.60	4.00	4.00	4.80	4.50	2.83	4.00	Alto
M	36	3.80	3.57	3.83	4.00	3.75	3.67	4.00	Alto
M	37	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	Muy Alto
F	38	4.20	3.86	4.17	3.60	3.75	3.50	4.00	Alto
F	39	3.80	4.29	3.83	3.40	3.75	3.33	4.00	Alto
F	40	4.60	4.57	5.00	4.80	4.25	4.33	5.00	Muy Alto
F	41	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.33	5.00	Muy Alto
M	42	3.60	3.00	3.00	2.40	2.50	2.17	3.00	Promedio
M	43	4.60	4.86	4.50	4.80	4.50	4.67	5.00	Muy Alto
F	44	4.80	4.71	4.67	4.40	4.25	4.33	5.00	Muy Alto
M	45	5.00	4.71	4.17	4.00	4.50	4.33	4.00	Alto
M	46	4.20	4.71	3.67	4.40	4.00	4.00	4.00	Alto
M	47	3.20	3.57	2.83	3.60	3.00	2.50	3.00	Promedio
M	48	4.20	4.29	4.17	4.00	3.50	3.50	4.00	Alto
M	49	4.40	4.29	3.83	3.20	4.50	4.17	4.00	Alto
F	50	4.00	3.86	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	Alto
M	51	3.80	3.86	4.33	4.60	4.50	4.67	4.00	Alto
F	52	4.00	4.57	4.83	4.60	4.50	4.33	4.00	Alto
F	53	3.80	3.71	4.83	3.20	3.50	3.67	4.00	Alto
M	54	3.80	4.57	5.00	4.80	4.75	4.67	5.00	Muy Alto
F	55	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	Muy Alto
M	56	4.20	3.86	4.17	3.60	3.75	3.50	4.00	Alto
M	57	3.80	4.29	3.83	3.40	3.75	3.33	4.00	Alto
F	58	4.60	4.57	5.00	4.80	4.25	4.33	5.00	Muy Alto
M	59	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.33	5.00	Muy Alto
F	60	3.60	3.00	3.00	2.40	2.50	2.17	3.00	Promedio

Anexo 15: Resultado de la Dimensión 1 Compromiso profesional expresado por ítem y niveles de uso.

Dimensión 1 : Compromiso profesional								
Indicador	Comunicación de la organización	Colaboración profesional		Práctica reflexiva	Desarrollo profesional continuo digital (CPD)	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Uso de competencia digital
Docente	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05			
1	5	4	4	5	5	4.60	5.00	Muy Alto
2	5	5	4	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
3	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
4	5	5	3	5	4	4.40	4.00	Alto
5	5	4	4	4	5	4.40	4.00	Alto
6	5	4	4	4	5	4.40	4.00	Alto
7	5	2	4	4	5	4.00	4.00	Alto
8	5	4	4	4	4	4.20	4.00	Alto
9	5	4	4	4	5	4.40	4.00	Alto
10	4	3	3	4	4	3.60	4.00	Alto
11	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
12	4	3	4	3	4	3.60	4.00	Alto
13	5	5	4	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
14	5	5	4	4	5	4.60	5.00	Muy Alto
15	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
16	5	3	2	2	4	3.20	3.00	Promedio
17	5	3	3	3	5	3.80	4.00	Alto
18	4	4	3	4	4	3.80	4.00	Alto
19	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
20	5	4	3	4	4	4.00	4.00	Alto
21	5	4	3	5	5	4.40	4.00	Alto
22	5	3	3	3	4	3.60	4.00	Alto
23	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto
24	5	3	4	2	5	3.80	4.00	Alto
25	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
26	5	3	4	5	5	4.40	4.00	Alto
27	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
28	5	4	4	3	3	3.80	4.00	Alto
29	4	3	4	4	5	4.00	4.00	Alto
30	4	3	4	4	4	3.80	4.00	Alto
31	5	3	3	3	5	3.80	4.00	Alto
32	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
33	5	4	4	4	4	4.20	4.00	Alto
34	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
35	5	5	3	5	5	4.60	5.00	Muy Alto
36	4	3	4	4	4	3.80	4.00	Alto
37	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
38	5	4	3	4	5	4.20	4.00	Alto
39	5	3	3	4	4	3.80	4.00	Alto
40	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto
41	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
42	4	4	3	3	4	3.60	4.00	Alto
43	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto
44	5	5	4	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
45	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
46	5	3	3	5	5	4.20	4.00	Alto
47	4	4	2	3	3	3.20	3.00	Promedio
48	4	3	5	4	5	4.20	4.00	Alto
49	5	3	4	5	5	4.40	4.00	Alto
50	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
51	5	4	4	3	3	3.80	4.00	Alto
52	4	3	4	4	5	4.00	4.00	Alto
53	4	3	4	4	4	3.80	4.00	Alto
54	5	3	3	3	5	3.80	4.00	Alto
55	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
56	5	4	3	4	5	4.20	4.00	Alto
57	5	3	3	4	4	3.80	4.00	Alto
58	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto
59	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
60	4	4	3	3	4	3.60	4.00	Alto

Anexo 16: Resultado de la Dimensión 2 Recursos digitales, expresado por ítem y niveles de uso.

Dimensión 2 : Recursos digitales											
Indicador	Selección de recursos digitales (RD)		Creación y modificación de recursos digitales (RD)		Administrar, proteger y compartir recursos digitales (RD)				Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Uso de competencia digital
	Docente	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12			
1		4	4	4	4	5	5	5	4.43	4.00	Alto
2		5	4	5	4	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto
3		5	4	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto
4		4	5	5	5	3	4	5	4.43	4.00	Alto
5		4	2	2	4	3	5	5	3.57	4.00	Alto
6		4	2	2	4	3	5	5	3.57	4.00	Alto
7		5	5	5	5	4	5	5	4.86	5.00	Muy Alto
8		4	3	3	3	4	4	4	3.57	4.00	Alto
9		4	5	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto
10		4	3	5	3	5	5	4	4.14	4.00	Alto
11		5	4	5	4	5	5	4	4.57	5.00	Muy Alto
12		5	3	4	4	5	5	4	4.29	4.00	Alto
13		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
14		5	3	4	3	3	3	4	3.57	4.00	Alto
15		5	5	5	5	1	4	5	4.29	4.00	Alto
16		2	3	4	2	1	4	4	2.86	3.00	Promedio
17		5	4	5	3	4	5	5	4.43	4.00	Alto
18		3	2	2	3	2	5	4	3.00	3.00	Promedio
19		5	5	5	5	4	5	5	4.86	5.00	Muy Alto
20		4	4	4	4	4	4	3	3.86	4.00	Alto
21		5	5	5	5	3	4	5	4.57	5.00	Muy Alto
22		4	3	4	5	4	4	4	4.00	4.00	Alto
23		4	4	5	3	3	5	4	4.00	4.00	Alto
24		4	3	3	4	2	4	4	3.43	3.00	Promedio
25		5	4	5	5	3	5	5	4.57	5.00	Muy Alto
26		5	3	4	4	4	5	5	4.29	4.00	Alto
27		4	3	4	4	4	4	4	3.86	4.00	Alto
28		4	3	4	4	3	5	4	3.86	4.00	Alto
29		5	5	5	4	4	5	4	4.57	5.00	Muy Alto
30		4	4	5	4	3	3	3	3.71	4.00	Alto
31		5	5	5	5	4	4	4	4.57	5.00	Muy Alto
32		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
33		5	4	4	5	4	4	4	4.29	4.00	Alto
34		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
35		5	3	5	5	1	5	4	4.00	4.00	Alto
36		4	3	4	3	3	4	4	3.57	4.00	Alto
37		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
38		5	4	4	4	2	4	4	3.86	4.00	Alto
39		5	4	4	4	4	4	5	4.29	4.00	Alto
40		5	4	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto
41		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
42		3	2	3	3	4	3	3	3.00	3.00	Promedio
43		5	5	5	5	4	5	5	4.86	5.00	Muy Alto
44		5	5	4	5	5	5	4	4.71	5.00	Muy Alto
45		5	5	5	5	3	5	5	4.71	5.00	Muy Alto
46		5	5	5	5	4	4	5	4.71	5.00	Muy Alto
47		4	2	3	3	4	5	4	3.57	4.00	Alto
48		3	4	5	4	4	5	5	4.29	4.00	Alto
49		5	3	4	4	4	5	5	4.29	4.00	Alto
50		4	3	4	4	4	4	4	3.86	4.00	Alto
51		4	3	4	4	3	5	4	3.86	4.00	Alto
52		5	5	5	4	4	5	4	4.57	5.00	Muy Alto
53		4	4	5	4	3	3	3	3.71	4.00	Alto
54		5	5	5	5	4	4	4	4.57	5.00	Muy Alto
55		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
56		5	4	4	4	2	4	4	3.86	4.00	Alto
57		5	4	4	4	4	4	5	4.29	4.00	Alto
58		5	4	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto
59		5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
60		3	2	3	3	4	3	3	3.00	3.00	Promedio

Anexo 17: Resultado de la Dimensión 3 Pedagogía digital, expresado por ítem y niveles de uso.

Dimensión 3 : Pedagogía digital									
Indicador	Enseñanza		Guía		Aprendizaje Colaborativo	Aprendizaje Auto-dirigido	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Uso de competencia digital
	Docente	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17			
1	4	4	4	5	5	4	4.33	4.00	Alto
2	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
3	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
4	5	4	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto
5	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
6	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
7	4	3	3	3	3	4	3.33	3.00	Promedio
8	4	4	4	5	5	5	4.50	5.00	Muy Alto
9	5	4	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto
10	3	3	3	4	3	3	3.17	3.00	Promedio
11	4	3	5	4	4	3	3.83	4.00	Alto
12	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
13	5	4	5	5	4	4	4.50	5.00	Muy Alto
14	5	2	4	4	4	3	3.67	4.00	Alto
15	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
16	4	2	2	2	2	3	2.50	3.00	Promedio
17	5	3	4	5	5	4	4.33	4.00	Alto
18	4	3	3	3	4	4	3.50	4.00	Alto
19	5	4	5	5	5	5	4.83	5.00	Muy Alto
20	4	3	4	4	4	4	3.83	4.00	Alto
21	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
22	5	4	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto
23	4	3	4	5	5	4	4.17	4.00	Alto
24	3	4	3	3	2	4	3.17	3.00	Promedio
25	4	4	5	5	5	4	4.50	5.00	Muy Alto
26	4	4	4	4	4	3	3.83	4.00	Alto
27	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
28	3	4	4	5	5	5	4.33	4.00	Alto
29	5	5	5	5	5	4	4.83	5.00	Muy Alto
30	4	5	5	5	5	5	4.83	5.00	Muy Alto
31	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
32	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
33	4	5	4	4	4	5	4.33	4.00	Alto
34	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
35	5	3	2	5	5	4	4.00	4.00	Alto
36	4	3	4	4	4	4	3.83	4.00	Alto
37	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
38	5	4	5	4	4	3	4.17	4.00	Alto
39	3	3	4	4	4	5	3.83	4.00	Alto
40	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
41	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
42	3	2	3	4	4	2	3.00	3.00	Promedio
43	5	4	4	5	5	4	4.50	5.00	Muy Alto
44	5	5	5	5	5	3	4.67	5.00	Muy Alto
45	5	3	5	4	4	4	4.17	4.00	Alto
46	5	3	4	4	3	3	3.67	4.00	Alto
47	3	3	3	3	3	2	2.83	3.00	Promedio
48	4	5	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto
49	4	4	4	4	4	3	3.83	4.00	Alto
50	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
51	3	4	4	5	5	5	4.33	4.00	Alto
52	5	5	5	5	5	4	4.83	5.00	Muy Alto
53	4	5	5	5	5	5	4.83	5.00	Muy Alto
54	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
55	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
56	5	4	5	4	4	3	4.17	4.00	Alto
57	3	3	4	4	4	5	3.83	4.00	Alto
58	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
59	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
60	3	2	3	4	4	2	3.00	3.00	Promedio

Anexo 18: Resultado de la Dimensión 4 Evaluación y retroalimentación, expresado por ítem y niveles de uso.

Dimensión 4 : Evaluación y retroalimentación								
Indicador	Estrategia de evaluación		Analizar pruebas	Retroalimentación y planificación		Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Uso de competencia digital
	Docente	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22			
1	4	5	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto
2	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto
3	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
5	4	4	4	5	4	4.20	4.00	Alto
6	4	4	4	5	4	4.20	4.00	Alto
7	4	5	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto
8	4	5	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto
9	5	4	5	4	4	4.40	4.00	Alto
10	3	3	3	3	4	3.20	3.00	Promedio
11	5	5	4	4	4	4.40	4.00	Alto
12	3	4	4	4	4	3.80	4.00	Alto
13	4	4	5	5	4	4.40	4.00	Alto
14	5	3	5	5	4	4.40	4.00	Alto
15	4	5	4	5	4	4.40	4.00	Alto
16	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
17	4	4	3	3	4	3.60	4.00	Alto
18	3	3	4	3	2	3.00	3.00	Promedio
19	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto
20	3	4	4	4	3	3.60	4.00	Alto
21	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
22	4	4	5	4	3	4.00	4.00	Alto
23	4	4	4	4	3	3.80	4.00	Alto
24	4	2	3	4	3	3.20	3.00	Promedio
25	5	4	4	5	4	4.40	4.00	Alto
26	3	3	4	3	3	3.20	3.00	Promedio
27	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
28	5	4	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto
29	5	5	5	4	4	4.60	5.00	Muy Alto
30	3	4	3	3	3	3.20	3.00	Promedio
31	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
32	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
33	5	4	4	4	4	4.20	4.00	Alto
34	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
35	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto
36	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
37	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
38	5	4	3	4	2	3.60	4.00	Alto
39	3	4	4	3	3	3.40	3.00	Promedio
40	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto
41	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
42	2	3	2	3	2	2.40	2.00	Bajo
43	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
44	5	4	5	4	4	4.40	4.00	Alto
45	5	4	4	4	3	4.00	4.00	Alto
46	5	4	5	4	4	4.40	4.00	Alto
47	4	3	4	4	3	3.60	4.00	Alto
48	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
49	3	3	4	3	3	3.20	3.00	Promedio
50	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
51	5	4	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto
52	5	5	5	4	4	4.60	5.00	Muy Alto
53	3	4	3	3	3	3.20	3.00	Promedio
54	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto
55	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
56	5	4	3	4	2	3.60	4.00	Alto
57	3	4	4	3	3	3.40	3.00	Promedio
58	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto
59	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
60	2	3	2	3	2	2.40	2.00	Bajo

Anexo 19: Resultado de la Dimensión 5 Empoderar a los estudiantes, expresado por ítem y niveles de uso.

Dimensión 5 : Empoderar a los estudiantes							
Indicador	Accesibilidad e inclusión	Diferenciación y personalización	Participación activa de los estudiantes		Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Uso de competencia digital
Docente	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27			
1	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto
2	5	5	5	4	4.75	5.00	Muy Alto
3	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
5	4	5	5	5	4.75	5.00	Muy Alto
6	4	5	5	5	4.75	5.00	Muy Alto
7	5	5	5	4	4.75	5.00	Muy Alto
8	4	5	5	5	4.75	5.00	Muy Alto
9	4	4	5	4	4.25	4.00	Alto
10	5	5	4	5	4.75	5.00	Muy Alto
11	5	3	4	3	3.75	4.00	Alto
12	5	4	4	4	4.25	4.00	Alto
13	5	4	5	4	4.50	5.00	Muy Alto
14	4	4	4	3	3.75	4.00	Alto
15	5	5	5	4	4.75	5.00	Muy Alto
16	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
17	5	4	5	2	4.00	4.00	Alto
18	4	3	3	3	3.25	3.00	Promedio
19	5	5	4	5	4.75	5.00	Muy Alto
20	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
21	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
22	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
23	5	3	3	5	4.00	4.00	Alto
24	4	2	4	3	3.25	3.00	Promedio
25	4	4	4	3	3.75	4.00	Alto
26	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto
27	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
28	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto
29	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto
30	3	3	4	4	3.50	4.00	Alto
31	5	4	5	5	4.75	5.00	Muy Alto
32	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
33	4	4	4	5	4.25	4.00	Alto
34	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
35	5	4	5	4	4.50	5.00	Muy Alto
36	3	4	4	4	3.75	4.00	Alto
37	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
38	5	3	3	4	3.75	4.00	Alto
39	5	4	3	3	3.75	4.00	Alto
40	5	3	5	4	4.25	4.00	Alto
41	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
42	2	3	3	2	2.50	3.00	Promedio
43	4	5	4	5	4.50	5.00	Muy Alto
44	4	3	5	5	4.25	4.00	Alto
45	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto
46	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
47	3	3	4	2	3.00	3.00	Promedio
48	4	4	3	3	3.50	4.00	Alto
49	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto
50	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
51	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto
52	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto
53	3	3	4	4	3.50	4.00	Alto
54	5	4	5	5	4.75	5.00	Muy Alto
55	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
56	5	3	3	4	3.75	4.00	Alto
57	5	4	3	3	3.75	4.00	Alto
58	5	3	5	4	4.25	4.00	Alto
59	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
60	2	3	3	2	2.50	3.00	Promedio

Anexo 20: Resultado de la Dimensión 6 Facilitar la competencia digital de los estudiantes, expresado por ítem y niveles de uso.

Dimensión 6: Facilitar la competencia digital de los estudiantes									
Indicador	Información y Alfabetización	Comunicación y Colaboración Digital	Creación de contenido Digital		Bienestar	Solución Digital	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Uso de competencia digital
Docente	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33			
1	4	4	4	5	4	4	4.17	4.00	Alto
2	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
3	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
5	5	4	5	3	3	4	4.00	4.00	Alto
6	5	4	5	3	3	4	4.00	4.00	Alto
7	4	4	4	5	3	4	4.00	4.00	Alto
8	5	5	5	4	4	5	4.67	5.00	Muy Alto
9	5	5	4	3	3	4	4.00	4.00	Alto
10	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
11	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
12	5	4	3	4	3	4	3.83	4.00	Alto
13	4	5	4	4	5	4	4.33	4.00	Alto
14	3	4	4	3	4	4	3.67	4.00	Alto
15	4	5	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto
16	3	3	2	5	1	1	2.50	3.00	Promedio
17	4	3	3	2	1	3	2.67	3.00	Promedio
18	5	3	3	2	2	2	2.83	3.00	Promedio
19	5	5	5	5	4	4	4.67	5.00	Muy Alto
20	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio
21	5	5	4	4	3	4	4.17	4.00	Alto
22	4	3	3	4	4	3	3.50	4.00	Alto
23	4	5	4	5	4	3	4.17	4.00	Alto
24	4	4	3	2	4	4	3.50	4.00	Alto
25	4	4	5	4	5	3	4.17	4.00	Alto
26	4	4	5	4	4	4	4.17	4.00	Alto
27	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
28	5	5	4	5	5	4	4.67	5.00	Muy Alto
29	4	4	4	5	4	5	4.33	4.00	Alto
30	4	5	3	2	4	4	3.67	4.00	Alto
31	5	5	5	5	4	4	4.67	5.00	Muy Alto
32	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
33	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
34	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
35	3	4	3	2	3	2	2.83	3.00	Promedio
36	4	4	4	3	4	3	3.67	4.00	Alto
37	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
38	4	4	3	3	3	4	3.50	4.00	Alto
39	3	4	4	2	3	4	3.33	3.00	Promedio
40	4	5	5	3	4	5	4.33	4.00	Alto
41	5	5	4	3	4	5	4.33	4.00	Alto
42	2	3	2	2	2	2	2.17	2.00	Bajo
43	5	5	5	4	4	5	4.67	5.00	Muy Alto
44	3	4	5	5	5	4	4.33	4.00	Alto
45	4	4	4	5	4	5	4.33	4.00	Alto
46	4	4	4	3	4	5	4.00	4.00	Alto
47	3	2	2	2	3	3	2.50	3.00	Promedio
48	3	3	3	4	4	4	3.50	4.00	Alto
49	4	4	5	4	4	4	4.17	4.00	Alto
50	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto
51	5	5	4	5	5	4	4.67	5.00	Muy Alto
52	4	4	4	5	4	5	4.33	4.00	Alto
53	4	5	3	2	4	4	3.67	4.00	Alto
54	5	5	5	5	4	4	4.67	5.00	Muy Alto
55	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto
56	4	4	3	3	3	4	3.50	4.00	Alto
57	3	4	4	2	3	4	3.33	3.00	Promedio
58	4	5	5	3	4	5	4.33	4.00	Alto
59	5	5	4	3	4	5	4.33	4.00	Alto
60	2	3	2	2	2	2	2.17	2.00	Bajo

Anexo 21: Resultado de Variable 2 Desempeño docente expresado en nivel de desempeño.

Variable 2 : Desempeño docente								
Docente		Dimensión 1 : Responsabilidad	Dimensión 2 : Metodología de enseñanza	Dimensión 3 : Dominio del curso	Dimensión 4: Opinión de los alumnos	Dimensión 5: Evaluación académica	PROMEDIO PONDERADO (redondeo a cero decimal)	Nivel de desempeño docente
Sexo	Nro.							
M	1	19.21	18.74	20.00	16.74	19.00	17.00	Muy Alto
M	2	17.56	14.60	20.00	17.03	17.96	17.00	Alto
M	3	18.50	14.00	17.50	16.61	16.96	17.00	Alto
F	4	20.00	15.40	20.00	15.55	17.57	18.00	Muy Alto
M	5	19.99	16.74	20.00	16.82	10.14	17.00	Alto
F	6	19.14	13.60	18.75	18.00	14.93	17.00	Alto
F	7	17.47	13.60	17.50	16.02	13.62	16.00	Alto
M	8	19.70	14.60	18.13	13.65	16.06	16.00	Alto
M	9	19.83	17.00	18.75	14.24	18.50	18.00	Muy Alto
M	10	19.85	8.60	10.00	14.17	9.19	12.00	Promedio
M	11	20.00	16.60	20.00	17.38	15.63	18.00	Muy Alto
M	12	19.80	12.60	17.50	13.15	14.73	16.00	Alto
F	13	20.00	18.78	20.00	16.37	18.75	19.00	Muy Alto
M	14	17.71	13.00	16.25	13.40	16.06	15.00	Alto
M	15	20.00	17.60	20.00	16.88	19.49	19.00	Muy Alto
F	16	20.00	19.20	20.00	15.62	18.50	19.00	Muy Alto
M	17	19.99	15.40	20.00	15.77	18.49	18.00	Muy Alto
F	18	19.09	16.40	19.38	17.33	16.04	18.00	Muy Alto
M	19	19.69	14.60	15.00	14.67	14.23	16.00	Alto
M	20	19.98	20.00	20.00	18.96	18.10	19.00	Muy Alto
M	21	13.48	11.80	20.00	13.98	12.26	14.00	Promedio
F	22	19.92	16.40	20.00	17.16	19.00	18.00	Muy Alto
F	23	12.80	11.40	14.00	15.00	13.00	13.00	Promedio
M	24	19.80	13.00	20.00	15.97	18.17	17.00	Alto
M	25	18.88	14.20	20.00	17.46	17.52	18.00	Muy Alto
M	26	18.05	12.80	20.00	15.37	13.76	16.00	Alto
F	27	19.07	10.80	20.00	15.96	15.25	16.00	Alto
F	28	19.84	17.60	20.00	14.78	12.40	17.00	Alto
M	29	19.91	10.60	17.50	15.80	11.84	15.00	Alto
F	30	17.69	13.00	20.00	16.47	12.96	16.00	Alto
M	31	20.00	16.60	20.00	15.35	16.93	18.00	Muy Alto
F	32	19.97	17.80	20.00	15.95	19.32	19.00	Muy Alto
M	33	15.77	16.80	16.25	16.89	12.32	16.00	Alto
M	34	20.00	18.60	20.00	17.79	18.08	19.00	Muy Alto
F	35	19.90	15.00	20.00	14.73	17.79	17.00	Alto
M	36	17.85	16.60	18.75	17.15	14.94	17.00	Alto
M	37	19.36	16.80	20.00	17.42	13.66	17.00	Alto
F	38	17.60	16.80	17.50	18.00	17.40	17.00	Alto
F	39	19.49	17.60	20.00	17.86	15.80	18.00	Muy Alto
F	40	19.90	17.60	20.00	18.14	18.94	19.00	Muy Alto
F	41	19.41	16.80	17.50	18.80	17.13	18.00	Muy Alto
M	42	19.96	15.80	20.00	16.30	16.84	18.00	Muy Alto
M	43	20.00	16.60	20.00	17.53	19.88	19.00	Muy Alto
F	44	19.99	16.80	20.00	15.94	17.72	18.00	Muy Alto
M	45	18.00	15.94	15.00	13.56	17.20	16.00	Alto
M	46	19.99	17.80	20.00	17.02	19.46	19.00	Muy Alto
M	47	19.74	14.60	20.00	16.73	16.61	18.00	Muy Alto
M	48	18.00	14.10	17.80	16.70	17.80	17.00	Alto
M	49	14.95	15.8	20	14.16	12.45	15.00	Alto
F	50	19.64	17.2	18.75	16.21	16.92	18.00	Muy Alto
M	51	19.23	17.6	17.5	15.55	13.47	17.00	Alto
F	52	19.85	16.6	20	15.28	18.37	18.00	Muy Alto
F	53	19.41	16.8	17.5	18.8	17.13	18.00	Muy Alto
M	54	19.36	16.8	20	17.42	13.66	17.00	Alto
F	55	19.99	15.4	20	17.93	17.65	18.00	Muy Alto
M	56	19.16	16.8	20	16.95	17.15	18.00	Muy Alto
M	57	18.49	16.85	17.5	15.48	15.95	17.00	Alto
F	58	20	18.4	20	16.69	19.11	19.00	Muy Alto
M	59	19.88	12	20	17.78	18.25	18.00	Muy Alto
F	60	19.62	18.41	20	16.77	17.25	18.00	Muy Alto

Anexo 22: Resultado de la Dimensión 1 Responsabilidad del desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 1 : Responsabilidad			
Docente	Promedio Ponderado de dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de desempeño docente
1	19.21	19.00	Muy Alto
2	17.56	18.00	Muy Alto
3	18.50	19.00	Muy Alto
4	20.00	20.00	Muy Alto
5	19.99	20.00	Muy Alto
6	19.14	19.00	Muy Alto
7	17.47	17.00	Alto
8	19.70	20.00	Muy Alto
9	19.83	20.00	Muy Alto
10	19.85	20.00	Muy Alto
11	20.00	20.00	Muy Alto
12	19.80	20.00	Muy Alto
13	20.00	20.00	Muy Alto
14	17.71	18.00	Muy Alto
15	20.00	20.00	Muy Alto
16	20.00	20.00	Muy Alto
17	19.99	20.00	Muy Alto
18	19.09	19.00	Muy Alto
19	19.69	20.00	Muy Alto
20	19.98	20.00	Muy Alto
21	13.48	13.00	Promedio
22	19.92	20.00	Muy Alto
23	12.80	13.00	Promedio
24	19.80	20.00	Muy Alto
25	18.88	19.00	Muy Alto
26	18.05	18.00	Muy Alto
27	19.07	19.00	Muy Alto
28	19.84	20.00	Muy Alto
29	19.91	20.00	Muy Alto
30	17.69	18.00	Muy Alto
31	20.00	20.00	Muy Alto
32	19.97	20.00	Muy Alto
33	15.77	16.00	Alto
34	20.00	20.00	Muy Alto
35	19.90	20.00	Muy Alto
36	17.85	18.00	Muy Alto
37	19.36	19.00	Muy Alto
38	17.60	18.00	Muy Alto
39	19.49	19.00	Muy Alto
40	19.90	20.00	Muy Alto
41	19.41	19.00	Muy Alto
42	19.96	20.00	Muy Alto
43	20.00	20.00	Muy Alto
44	19.99	20.00	Muy Alto
45	18.00	18.00	Muy Alto
46	19.99	20.00	Muy Alto
47	19.74	20.00	Muy Alto
48	18.00	18.00	Muy Alto
49	14.95	15.00	Promedio
50	19.64	20.00	Muy Alto
51	19.23	19.00	Muy Alto
52	19.85	20.00	Muy Alto
53	19.41	19.00	Muy Alto
54	19.36	19.00	Muy Alto
55	19.99	20.00	Muy Alto
56	19.16	19.00	Muy Alto
57	18.49	18.00	Muy Alto
58	20.00	20.00	Muy Alto
59	19.88	20.00	Muy Alto
60	19.62	20.00	Muy Alto

Anexo 23: Resultado de la Dimensión 2 Metodología de enseñanza del desempeño docente expresado en niveles

Dimensión 2 : Metodología de enseñanza			
Docente	Promedio Ponderado de dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de desempeño docente
1	18.74	19.00	Muy Alto
2	14.60	15.00	Promedio
3	14.00	14.00	Promedio
4	15.40	15.00	Promedio
5	16.74	17.00	Alto
6	13.60	14.00	Promedio
7	13.60	14.00	Promedio
8	14.60	15.00	Promedio
9	17.00	17.00	Alto
10	8.60	9.00	Bajo
11	16.60	17.00	Alto
12	12.60	13.00	Promedio
13	18.78	19.00	Muy Alto
14	13.00	13.00	Promedio
15	17.60	18.00	Muy Alto
16	19.20	19.00	Muy Alto
17	15.40	15.00	Promedio
18	16.40	16.00	Alto
19	14.60	15.00	Promedio
20	20.00	20.00	Muy Alto
21	11.80	12.00	Promedio
22	16.40	16.00	Alto
23	11.40	11.00	Bajo
24	13.00	13.00	Promedio
25	14.20	14.00	Promedio
26	12.80	13.00	Promedio
27	10.80	11.00	Bajo
28	17.60	18.00	Muy Alto
29	10.60	11.00	Bajo
30	13.00	13.00	Promedio
31	16.60	17.00	Alto
32	17.80	18.00	Muy Alto
33	16.80	17.00	Alto
34	18.60	19.00	Muy Alto
35	15.00	15.00	Promedio
36	16.60	17.00	Alto
37	16.80	17.00	Alto
38	16.80	17.00	Alto
39	17.60	18.00	Muy Alto
40	17.60	18.00	Muy Alto
41	16.80	17.00	Alto
42	15.80	16.00	Alto
43	16.60	17.00	Alto
44	16.80	17.00	Alto
45	15.94	16.00	Alto
46	17.80	18.00	Muy Alto
47	14.60	15.00	Promedio
48	14.10	14.00	Promedio
49	15.8	16.00	Alto
50	17.2	17.00	Alto
51	17.6	18.00	Muy Alto
52	16.6	17.00	Alto
53	16.8	17.00	Alto
54	16.8	17.00	Alto
55	15.4	15.00	Promedio
56	16.8	17.00	Alto
57	16.85	17.00	Alto
58	18.4	18.00	Muy Alto
59	12	12.00	Promedio
60	18.41	18.00	Muy Alto

Anexo 24: Resultado de la Dimensión 3 Dominio del curso del desempeño docente expresado en niveles

Dimensión 3 : Dominio del curso			
Docente	Promedio Ponderado de dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de desempeño docente
1	20.00	20.00	Muy Alto
2	20.00	20.00	Muy Alto
3	17.50	18.00	Muy Alto
4	20.00	20.00	Muy Alto
5	20.00	20.00	Muy Alto
6	18.75	19.00	Muy Alto
7	17.50	18.00	Muy Alto
8	18.13	18.00	Muy Alto
9	18.75	19.00	Muy Alto
10	10.00	10.00	Bajo
11	20.00	20.00	Muy Alto
12	17.50	18.00	Muy Alto
13	20.00	20.00	Muy Alto
14	16.25	16.00	Alto
15	20.00	20.00	Muy Alto
16	20.00	20.00	Muy Alto
17	20.00	20.00	Muy Alto
18	19.38	19.00	Muy Alto
19	15.00	15.00	Promedio
20	20.00	20.00	Muy Alto
21	20.00	20.00	Muy Alto
22	20.00	20.00	Muy Alto
23	14.00	14.00	Promedio
24	20.00	20.00	Muy Alto
25	20.00	20.00	Muy Alto
26	20.00	20.00	Muy Alto
27	20.00	20.00	Muy Alto
28	20.00	20.00	Muy Alto
29	17.50	18.00	Muy Alto
30	20.00	20.00	Muy Alto
31	20.00	20.00	Muy Alto
32	20.00	20.00	Muy Alto
33	16.25	16.00	Alto
34	20.00	20.00	Muy Alto
35	20.00	20.00	Muy Alto
36	18.75	19.00	Muy Alto
37	20.00	20.00	Muy Alto
38	17.50	18.00	Muy Alto
39	20.00	20.00	Muy Alto
40	20.00	20.00	Muy Alto
41	17.50	18.00	Muy Alto
42	20.00	20.00	Muy Alto
43	20.00	20.00	Muy Alto
44	20.00	20.00	Muy Alto
45	15.00	15.00	Promedio
46	20.00	20.00	Muy Alto
47	20.00	20.00	Muy Alto
48	17.80	18.00	Muy Alto
49	20.00	20.00	Muy Alto
50	18.75	19.00	Muy Alto
51	17.5	18.00	Muy Alto
52	20.00	20.00	Muy Alto
53	17.5	18.00	Muy Alto
54	20.00	20.00	Muy Alto
55	20.00	20.00	Muy Alto
56	20.00	20.00	Muy Alto
57	17.5	18.00	Muy Alto
58	20.00	20.00	Muy Alto
59	20.00	20.00	Muy Alto
60	20.00	20.00	Muy Alto

Anexo 25: Resultado de la Dimensión 4 Opinión de los alumnos del desempeño docente expresado en niveles

Dimensión 4 : Opinión de los alumnos			
Docente	Promedio Ponderado de dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de desempeño docente
1	16.74	17.00	Alto
2	17.03	17.00	Alto
3	16.61	17.00	Alto
4	15.55	16.00	Alto
5	16.82	17.00	Alto
6	18.00	18.00	Muy Alto
7	16.02	16.00	Alto
8	13.65	14.00	Promedio
9	14.24	14.00	Promedio
10	14.17	14.00	Promedio
11	17.38	17.00	Alto
12	13.15	13.00	Promedio
13	16.37	16.00	Alto
14	13.40	13.00	Promedio
15	16.88	17.00	Alto
16	15.62	16.00	Alto
17	15.77	16.00	Alto
18	17.33	17.00	Alto
19	14.67	15.00	Promedio
20	18.96	19.00	Muy Alto
21	13.98	14.00	Promedio
22	17.16	17.00	Alto
23	15.00	15.00	Promedio
24	15.97	16.00	Alto
25	17.46	17.00	Alto
26	15.37	15.00	Promedio
27	15.96	16.00	Alto
28	14.78	15.00	Promedio
29	15.80	16.00	Alto
30	16.47	16.00	Alto
31	15.35	15.00	Promedio
32	15.95	16.00	Alto
33	16.89	17.00	Alto
34	17.79	18.00	Muy Alto
35	14.73	15.00	Promedio
36	17.15	17.00	Alto
37	17.42	17.00	Alto
38	18.00	18.00	Muy Alto
39	17.86	18.00	Muy Alto
40	18.14	18.00	Muy Alto
41	18.80	19.00	Muy Alto
42	16.30	16.00	Alto
43	17.53	18.00	Muy Alto
44	15.94	16.00	Alto
45	13.56	14.00	Promedio
46	17.02	17.00	Alto
47	16.73	17.00	Alto
48	16.70	17.00	Alto
49	14.16	14.00	Promedio
50	16.21	16.00	Alto
51	15.55	16.00	Alto
52	15.28	15.00	Promedio
53	18.8	19.00	Muy Alto
54	17.42	17.00	Alto
55	17.93	18.00	Muy Alto
56	16.95	17.00	Alto
57	15.48	15.00	Promedio
58	16.69	17.00	Alto
59	17.78	18.00	Muy Alto
60	16.77	17.00	Alto

Anexo 26: Resultado de la Dimensión 5 Evaluación académica del desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 5 : Evaluación académica			
Docente	Promedio Ponderado de dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de desempeño docente
1	19.00	19.00	Muy Alto
2	17.96	18.00	Muy Alto
3	16.96	17.00	Alto
4	17.57	18.00	Muy Alto
5	10.14	10.00	Bajo
6	14.93	15.00	Promedio
7	13.62	14.00	Promedio
8	16.06	16.00	Alto
9	18.50	19.00	Muy Alto
10	9.19	9.00	Bajo
11	15.63	16.00	Alto
12	14.73	15.00	Promedio
13	18.75	19.00	Muy Alto
14	16.06	16.00	Alto
15	19.49	19.00	Muy Alto
16	18.50	19.00	Muy Alto
17	18.49	18.00	Muy Alto
18	16.04	16.00	Alto
19	14.23	14.00	Promedio
20	18.10	18.00	Muy Alto
21	12.26	12.00	Promedio
22	19.00	19.00	Muy Alto
23	13.00	13.00	Promedio
24	18.17	18.00	Muy Alto
25	17.52	18.00	Muy Alto
26	13.76	14.00	Promedio
27	15.25	15.00	Promedio
28	12.40	12.00	Promedio
29	11.84	12.00	Promedio
30	12.96	13.00	Promedio
31	16.93	17.00	Alto
32	19.32	19.00	Muy Alto
33	12.32	12.00	Promedio
34	18.08	18.00	Muy Alto
35	17.79	18.00	Muy Alto
36	14.94	15.00	Promedio
37	13.66	14.00	Promedio
38	17.40	17.00	Alto
39	15.80	16.00	Alto
40	18.94	19.00	Muy Alto
41	17.13	17.00	Alto
42	16.84	17.00	Alto
43	19.88	20.00	Muy Alto
44	17.72	18.00	Muy Alto
45	17.20	17.00	Alto
46	19.46	19.00	Muy Alto
47	16.61	17.00	Alto
48	17.80	18.00	Muy Alto
49	12.45	12.00	Promedio
50	16.92	17.00	Alto
51	13.47	13.00	Promedio
52	18.37	18.00	Muy Alto
53	17.13	17.00	Alto
54	13.66	14.00	Promedio
55	17.65	18.00	Muy Alto
56	17.15	17.00	Alto
57	15.95	16.00	Alto
58	19.11	19.00	Muy Alto
59	18.25	18.00	Muy Alto
60	17.25	17.00	Alto

Anexo 27: Resultado comparativo entre la variable 1 competencia digital y la variable 2 Desempeño docente, expresado en nivel de uso y nivel de desempeño.

VARIABLE 1		Competencia Digital Docente		VARIABLE 2		Competencia Desempeño Docente	
SEXO	Participantes	PROMEDIO PONDERADO (redondeo a cero decimal)	Nivel de Competencia a Digital	SEXO	Participantes	PROMEDIO PONDERADO	Nivel de Desempeño Docente
F	13	5.00	Muy Alto	F	13	19.00	Muy Alto
M	15	5.00	Muy Alto	M	15	19.00	Muy Alto
F	32	5.00	Muy Alto	F	32	19.00	Muy Alto
M	34	5.00	Muy Alto	M	34	19.00	Muy Alto
F	40	5.00	Muy Alto	F	40	19.00	Muy Alto
M	43	5.00	Muy Alto	M	43	19.00	Muy Alto
F	58	5.00	Muy Alto	F	58	19.00	Muy Alto
M	31	5.00	Muy Alto	M	31	18.00	Muy Alto
F	41	5.00	Muy Alto	F	41	18.00	Muy Alto
F	44	5.00	Muy Alto	F	44	18.00	Muy Alto
F	55	5.00	Muy Alto	F	55	18.00	Muy Alto
M	59	5.00	Muy Alto	M	59	18.00	Muy Alto
M	2	5.00	Muy Alto	M	2	17.00	Alto
M	3	5.00	Muy Alto	M	3	17.00	Alto
M	37	5.00	Muy Alto	M	37	17.00	Alto
M	54	5.00	Muy Alto	M	54	17.00	Alto
M	19	5.00	Muy Alto	M	19	16.00	Alto
M	21	5.00	Muy Alto	M	21	14.00	Promedio
M	1	4.00	Alto	M	1	19.00	Muy Alto
M	20	4.00	Alto	M	20	19.00	Muy Alto
M	46	4.00	Alto	M	46	19.00	Muy Alto
F	4	4.00	Alto	F	4	18.00	Muy Alto
M	9	4.00	Alto	M	9	18.00	Muy Alto
M	11	4.00	Alto	M	11	18.00	Muy Alto
M	17	4.00	Alto	M	17	18.00	Muy Alto
F	22	4.00	Alto	F	22	18.00	Muy Alto
M	25	4.00	Alto	M	25	18.00	Muy Alto
F	39	4.00	Alto	F	39	18.00	Muy Alto
F	50	4.00	Alto	F	50	18.00	Muy Alto
F	52	4.00	Alto	F	52	18.00	Muy Alto
F	53	4.00	Alto	F	53	18.00	Muy Alto
M	56	4.00	Alto	M	56	18.00	Muy Alto
M	5	4.00	Alto	M	5	17.00	Alto
F	6	4.00	Alto	F	6	17.00	Alto
F	28	4.00	Alto	F	28	17.00	Alto
F	35	4.00	Alto	F	35	17.00	Alto
M	36	4.00	Alto	M	36	17.00	Alto
F	38	4.00	Alto	F	38	17.00	Alto
M	48	4.00	Alto	M	48	17.00	Alto
M	51	4.00	Alto	M	51	17.00	Alto
M	57	4.00	Alto	M	57	17.00	Alto
F	7	4.00	Alto	F	7	16.00	Alto
M	8	4.00	Alto	M	8	16.00	Alto
M	12	4.00	Alto	M	12	16.00	Alto
M	26	4.00	Alto	M	26	16.00	Alto
F	27	4.00	Alto	F	27	16.00	Alto
F	30	4.00	Alto	F	30	16.00	Alto
M	33	4.00	Alto	M	33	16.00	Alto
M	45	4.00	Alto	M	45	16.00	Alto
M	14	4.00	Alto	M	14	15.00	Alto
M	29	4.00	Alto	M	29	15.00	Alto
M	49	4.00	Alto	M	49	15.00	Alto
F	23	4.00	Alto	F	23	13.00	Promedio
M	10	4.00	Alto	M	10	12.00	Promedio
F	16	3.00	Promedio	F	16	19.00	Muy Alto
F	18	3.00	Promedio	F	18	18.00	Muy Alto
M	42	3.00	Promedio	M	42	18.00	Muy Alto
M	47	3.00	Promedio	M	47	18.00	Muy Alto
F	60	3.00	Promedio	F	60	18.00	Muy Alto
M	24	3.00	Promedio	M	24	17.00	Alto

Anexo 28: Resultado comparativo entre la dimensión 01 Compromiso profesional de la variable competencia digital con la variable Desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión	Compromiso Profesional					Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de competencia digital de Dimensión	Nivel de Desempeño Docente
	Indicador	Comunicación de la organización.	Colaboración profesional.	Colaboración profesional.	Práctica reflexiva.				
Item / Participantes	01	02	03	04	05				
1	5	4	4	5	5	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
2	5	5	4	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
13	5	5	4	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
14	5	5	4	4	5	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
34	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
35	5	5	3	5	5	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
40	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
43	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
44	5	5	4	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
45	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
55	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
58	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
59	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
3	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
11	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
19	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Alto
23	5	4	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto	Alto
25	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Alto
32	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
37	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
41	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
15	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Promedio
7	5	2	4	4	5	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
9	5	4	4	4	5	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
12	4	3	4	3	4	3.60	4.00	Alto	Muy Alto
26	5	3	4	5	5	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
28	5	4	4	3	3	3.80	4.00	Alto	Muy Alto
31	5	3	3	3	5	3.80	4.00	Alto	Muy Alto
33	5	4	4	4	4	4.20	4.00	Alto	Muy Alto
39	5	3	3	4	4	3.80	4.00	Alto	Muy Alto
48	4	3	5	4	5	4.20	4.00	Alto	Muy Alto
49	5	3	4	5	5	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
50	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
52	4	3	4	4	5	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
53	4	3	4	4	4	3.80	4.00	Alto	Muy Alto
54	5	3	3	3	5	3.80	4.00	Alto	Muy Alto
56	5	4	3	4	5	4.20	4.00	Alto	Muy Alto
60	4	4	3	3	4	3.60	4.00	Alto	Muy Alto
4	5	5	3	5	4	4.40	4.00	Alto	Alto
5	5	4	4	4	5	4.40	4.00	Alto	Alto
6	5	4	4	4	5	4.40	4.00	Alto	Alto
10	4	3	3	4	4	3.60	4.00	Alto	Alto
17	5	3	3	3	5	3.80	4.00	Alto	Alto
18	4	4	3	4	4	3.80	4.00	Alto	Alto
20	5	4	3	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
21	5	4	3	5	5	4.40	4.00	Alto	Alto
22	5	3	3	3	4	3.60	4.00	Alto	Alto
24	5	3	4	2	5	3.80	4.00	Alto	Alto
27	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
29	4	3	4	4	5	4.00	4.00	Alto	Alto
30	4	3	4	4	4	3.80	4.00	Alto	Alto
36	4	3	4	4	4	3.80	4.00	Alto	Alto
38	5	4	3	4	5	4.20	4.00	Alto	Alto
46	5	3	3	5	5	4.20	4.00	Alto	Alto
51	5	4	4	3	3	3.80	4.00	Alto	Alto
57	5	3	3	4	4	3.80	4.00	Alto	Alto
8	5	4	4	4	4	4.20	4.00	Alto	Promedio
42	4	4	3	3	4	3.60	4.00	Alto	Promedio
16	5	3	2	2	4	3.20	3.00	Promedio	Muy Alto
47	4	4	2	3	3	3.20	3.00	Promedio	Muy Alto

Anexo 29: Resultado comparativo entre la Dimensión 2 Recursos digitales de la variable competencia digital con la variable Desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 2		Recursos Digitales										
Indicador	Selección de recursos digitales (RD).	Creación y modificación de RD.	Creación y modificación de RD.	Administrar, proteger y compartir RD.	Administrar, proteger y compartir RD.	Administrar, proteger y compartir RD.	Administrar, proteger y compartir RD.	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de competencia digital de Dimensión	Nivel de Desempeño Docente	
Item / Participante	06	07	08	09	10	11	12					
2	5	4	5	4	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
7	5	5	5	5	4	5	5	4.86	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
9	4	5	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
13	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
31	5	5	5	5	4	4	4	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
34	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
40	5	4	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
43	5	5	5	5	4	5	5	4.86	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
44	5	5	4	5	5	5	4	4.71	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
45	5	5	5	5	3	5	5	4.71	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
52	5	5	5	4	4	5	4	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
54	5	5	5	5	4	4	4	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
55	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
58	5	4	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
59	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
3	5	4	4	5	4	5	5	4.57	5.00	Muy Alto	Alto	
11	5	4	5	4	5	5	4	4.57	5.00	Muy Alto	Alto	
19	5	5	5	5	4	5	5	4.86	5.00	Muy Alto	Alto	
21	5	5	5	5	3	4	5	4.57	5.00	Muy Alto	Alto	
25	5	4	5	5	3	5	5	4.57	5.00	Muy Alto	Alto	
29	5	5	5	4	4	5	4	4.57	5.00	Muy Alto	Alto	
32	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
37	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
41	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
46	5	5	5	5	4	4	5	4.71	5.00	Muy Alto	Alto	
1	4	4	4	4	5	5	5	4.43	4.00	Alto	Muy Alto	
12	5	3	4	4	5	5	4	4.29	4.00	Alto	Muy Alto	
14	5	3	4	3	3	3	4	3.57	4.00	Alto	Muy Alto	
26	5	3	4	4	4	5	5	4.29	4.00	Alto	Muy Alto	
28	4	3	4	4	3	5	4	3.86	4.00	Alto	Muy Alto	
33	5	4	4	5	4	4	4	4.29	4.00	Alto	Muy Alto	
35	5	3	5	5	1	5	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto	
39	5	4	4	4	4	4	5	4.29	4.00	Alto	Muy Alto	
47	4	2	3	3	4	5	4	3.57	4.00	Alto	Muy Alto	
48	3	4	5	4	4	5	5	4.29	4.00	Alto	Muy Alto	
49	5	3	4	4	4	5	5	4.29	4.00	Alto	Muy Alto	
50	4	3	4	4	4	4	4	3.86	4.00	Alto	Muy Alto	
53	4	4	5	4	3	3	3	3.71	4.00	Alto	Muy Alto	
56	5	4	4	4	2	4	4	3.86	4.00	Alto	Muy Alto	
4	4	5	5	5	3	4	5	4.43	4.00	Alto	Alto	
5	4	2	2	4	3	5	5	3.57	4.00	Alto	Alto	
6	4	2	2	4	3	5	5	3.57	4.00	Alto	Alto	
10	4	3	5	3	5	5	4	4.14	4.00	Alto	Alto	
17	5	4	5	3	4	5	5	4.43	4.00	Alto	Alto	
20	4	4	4	4	4	4	3	3.86	4.00	Alto	Alto	
22	4	3	4	5	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto	
23	4	4	5	3	3	5	4	4.00	4.00	Alto	Alto	
27	4	3	4	4	4	4	4	3.86	4.00	Alto	Alto	
30	4	4	5	4	3	3	3	3.71	4.00	Alto	Alto	
36	4	3	4	3	3	4	4	3.57	4.00	Alto	Alto	
38	5	4	4	4	2	4	4	3.86	4.00	Alto	Alto	
51	4	3	4	4	3	5	4	3.86	4.00	Alto	Alto	
57	5	4	4	4	4	4	5	4.29	4.00	Alto	Alto	
8	4	3	3	3	4	4	4	3.57	4.00	Alto	Promedio	
15	5	5	5	5	1	4	5	4.29	4.00	Alto	Promedio	
16	2	3	4	2	1	4	4	2.86	3.00	Promedio	Muy Alto	
60	3	2	3	3	4	3	3	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto	
18	3	2	2	3	2	5	4	3.00	3.00	Promedio	Alto	
24	4	3	3	4	2	4	4	3.43	3.00	Promedio	Alto	
42	3	2	3	3	4	3	3	3.00	3.00	Promedio	Promedio	

Anexo 30: Resultado comparativo entre la Dimensión 3 Pedagogía digital de la variable competencia digital con la variable Desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 3		Pedagogía Digital									
Indicador	Enseñanza	Enseñanza	Guía	Guía	Aprendizaje Colaborativo	Aprendizaje auto-dirigido	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de competencia digital de Dimensión	Nivel de Desempeño Docente	
Item / Participantes	13	14	15	16	17	18					
2	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
13	5	4	5	5	4	4	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
31	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
34	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
40	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
43	5	4	4	5	5	4	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
44	5	5	5	5	5	3	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
52	5	5	5	5	5	4	4.83	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
53	4	5	5	5	5	5	4.83	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
54	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
55	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
58	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
59	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto	
3	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
19	5	4	5	5	5	5	4.83	5.00	Muy Alto	Alto	
21	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
25	4	4	5	5	5	4	4.50	5.00	Muy Alto	Alto	
29	5	5	5	5	5	4	4.83	5.00	Muy Alto	Alto	
30	4	5	5	5	5	5	4.83	5.00	Muy Alto	Alto	
32	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
37	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
41	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto	
8	4	4	4	5	5	5	4.50	5.00	Muy Alto	Promedio	
15	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Promedio	
1	4	4	4	5	5	4	4.33	4.00	Alto	Muy Alto	
9	5	4	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto	
12	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto	
14	5	2	4	4	4	3	3.67	4.00	Alto	Muy Alto	
26	4	4	4	4	4	3	3.83	4.00	Alto	Muy Alto	
28	3	4	4	5	5	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto	
33	4	5	4	4	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto	
35	5	3	2	5	5	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto	
39	3	3	4	4	4	5	3.83	4.00	Alto	Muy Alto	
45	5	3	5	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto	
48	4	5	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto	
49	4	4	4	4	4	3	3.83	4.00	Alto	Muy Alto	
50	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto	
56	5	4	5	4	4	3	4.17	4.00	Alto	Muy Alto	
4	5	4	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Alto	
11	4	3	5	4	4	3	3.83	4.00	Alto	Alto	
17	5	3	4	5	5	4	4.33	4.00	Alto	Alto	
18	4	3	3	3	4	4	3.50	4.00	Alto	Alto	
20	4	3	4	4	4	4	3.83	4.00	Alto	Alto	
22	5	4	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Alto	
23	4	3	4	5	5	4	4.17	4.00	Alto	Alto	
27	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto	
36	4	3	4	4	4	4	3.83	4.00	Alto	Alto	
38	5	4	5	4	4	3	4.17	4.00	Alto	Alto	
46	5	3	4	4	3	3	3.67	4.00	Alto	Alto	
51	3	4	4	5	5	5	4.33	4.00	Alto	Alto	
57	3	3	4	4	4	5	3.83	4.00	Alto	Alto	
7	4	3	3	3	3	4	3.33	3.00	Promedio	Muy Alto	
16	4	2	2	2	2	3	2.50	3.00	Promedio	Muy Alto	
47	3	3	3	3	3	2	2.83	3.00	Promedio	Muy Alto	
60	3	2	3	4	4	2	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto	
5	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Alto	
6	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Alto	
10	3	3	3	4	3	3	3.17	3.00	Promedio	Alto	
24	3	4	3	3	2	4	3.17	3.00	Promedio	Alto	
42	3	2	3	4	4	2	3.00	3.00	Promedio	Promedio	

Anexo 31: Resultado comparativo entre la Dimensión 4 Evaluación y retroalimentación de la variable competencia digital con la variable Desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 4	Evaluación y Retroalimentación								
Indicador	Estrategia de Evaluación	Estrategia de Evaluación	Analizar Pruebas	Retroalimentación y Planificación	Retroalimentación y Planificación	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de competencia digital de Dimensión	Nivel de Desempeño Docente
Item / Participantes	19	20	21	22	23				
1	4	5	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
2	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
7	4	5	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
28	5	4	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
31	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
34	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
35	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
40	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
43	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
52	5	5	5	4	4	4.60	5.00	Muy Alto	Muy Alto
54	5	4	5	5	5	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
55	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
58	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto	Muy Alto
59	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
3	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
19	5	5	5	5	4	4.80	5.00	Muy Alto	Alto
21	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
29	5	5	5	4	4	4.60	5.00	Muy Alto	Alto
32	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
37	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
41	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
51	5	4	5	5	4	4.60	5.00	Muy Alto	Alto
8	4	5	5	4	5	4.60	5.00	Muy Alto	Promedio
9	5	4	5	4	4	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
12	3	4	4	4	4	3.80	4.00	Alto	Muy Alto
13	4	4	5	5	4	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
14	5	3	5	5	4	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
33	5	4	4	4	4	4.20	4.00	Alto	Muy Alto
44	5	4	5	4	4	4.40	4.00	Alto	Muy Alto
45	5	4	4	4	3	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
47	4	3	4	4	3	3.60	4.00	Alto	Muy Alto
48	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
50	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
56	5	4	3	4	2	3.60	4.00	Alto	Muy Alto
4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
5	4	4	4	5	4	4.20	4.00	Alto	Alto
6	4	4	4	5	4	4.20	4.00	Alto	Alto
11	5	5	4	4	4	4.40	4.00	Alto	Alto
17	4	4	3	3	4	3.60	4.00	Alto	Alto
20	3	4	4	4	3	3.60	4.00	Alto	Alto
22	4	4	5	4	3	4.00	4.00	Alto	Alto
23	4	4	4	4	3	3.80	4.00	Alto	Alto
25	5	4	4	5	4	4.40	4.00	Alto	Alto
27	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
36	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
38	5	4	3	4	2	3.60	4.00	Alto	Alto
46	5	4	5	4	4	4.40	4.00	Alto	Alto
15	4	5	4	5	4	4.40	4.00	Alto	Promedio
16	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto
26	3	3	4	3	3	3.20	3.00	Promedio	Muy Alto
39	3	4	4	3	3	3.40	3.00	Promedio	Muy Alto
49	3	3	4	3	3	3.20	3.00	Promedio	Muy Alto
53	3	4	3	3	3	3.20	3.00	Promedio	Muy Alto
10	3	3	3	3	4	3.20	3.00	Promedio	Alto
18	3	3	4	3	2	3.00	3.00	Promedio	Alto
24	4	2	3	4	3	3.20	3.00	Promedio	Alto
30	3	4	3	3	3	3.20	3.00	Promedio	Alto
57	3	4	4	3	3	3.40	3.00	Promedio	Alto
60	2	3	2	3	2	2.40	2.00	Bajo	Muy Alto
42	2	3	2	3	2	2.40	2.00	Bajo	Promedio

Anexo 32: Resultado comparativo entre la Dimensión 5 Empoderar a los estudiantes de la variable competencia digital con la variable Desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 5		Empoderar a los estudiantes						
Indicador	Accesibilidad e Inclusión	Diferenciación y Personalización	Participación Activa de los estudiantes	Participación Activa de los estudiantes	Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de competencia digital de Dimensión	Nivel de Desempeño Docente
Item / Participantes	24	25	26	27				
1	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
2	5	5	5	4	4.75	5.00	Muy Alto	Muy Alto
7	5	5	5	4	4.75	5.00	Muy Alto	Muy Alto
13	5	4	5	4	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
26	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
28	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
31	5	4	5	5	4.75	5.00	Muy Alto	Muy Alto
34	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
35	5	4	5	4	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
43	4	5	4	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
45	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
49	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
52	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto	Muy Alto
54	5	4	5	5	4.75	5.00	Muy Alto	Muy Alto
55	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
59	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto
3	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
5	4	5	5	5	4.75	5.00	Muy Alto	Alto
6	4	5	5	5	4.75	5.00	Muy Alto	Alto
10	5	5	4	5	4.75	5.00	Muy Alto	Alto
19	5	5	4	5	4.75	5.00	Muy Alto	Alto
21	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
29	4	4	5	5	4.50	5.00	Muy Alto	Alto
32	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
37	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
41	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Alto
51	5	4	4	5	4.50	5.00	Muy Alto	Alto
8	4	5	5	5	4.75	5.00	Muy Alto	Promedio
15	5	5	5	4	4.75	5.00	Muy Alto	Promedio
9	4	4	5	4	4.25	4.00	Alto	Muy Alto
12	5	4	4	4	4.25	4.00	Alto	Muy Alto
14	4	4	4	3	3.75	4.00	Alto	Muy Alto
33	4	4	4	5	4.25	4.00	Alto	Muy Alto
39	5	4	3	3	3.75	4.00	Alto	Muy Alto
40	5	3	5	4	4.25	4.00	Alto	Muy Alto
44	4	3	5	5	4.25	4.00	Alto	Muy Alto
48	4	4	3	3	3.50	4.00	Alto	Muy Alto
50	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto
53	3	3	4	4	3.50	4.00	Alto	Muy Alto
56	5	3	3	4	3.75	4.00	Alto	Muy Alto
58	5	3	5	4	4.25	4.00	Alto	Muy Alto
4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
11	5	3	4	3	3.75	4.00	Alto	Alto
17	5	4	5	2	4.00	4.00	Alto	Alto
22	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
23	5	3	3	5	4.00	4.00	Alto	Alto
25	4	4	4	3	3.75	4.00	Alto	Alto
27	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
30	3	3	4	4	3.50	4.00	Alto	Alto
36	3	4	4	4	3.75	4.00	Alto	Alto
38	5	3	3	4	3.75	4.00	Alto	Alto
46	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Alto
57	5	4	3	3	3.75	4.00	Alto	Alto
16	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto
47	3	3	4	2	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto
60	2	3	3	2	2.50	3.00	Promedio	Muy Alto
18	4	3	3	3	3.25	3.00	Promedio	Alto
20	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Alto
24	4	2	4	3	3.25	3.00	Promedio	Alto
42	2	3	3	2	2.50	3.00	Promedio	Promedio

Anexo 33: Resultado comparativo entre la Dimensión 6 Facilitar la competencia digital de los estudiantes de la variable competencia digital con la variable Desempeño docente expresado en niveles.

Dimensión 6		Facilitar la competencia digital de los estudiantes							Promedio Ponderado de Dimensión	Promedio Ponderado Redondeado a 0 decimal	Nivel de competencia digital de Dimensión	Nivel de Desempeño Docente
Indicador	Información y Alfabetización	Comunicación y Colaboración Digital	Creación de contenido Digital	Creación de contenido Digital	Bienestar	Solución Digital						
Item / Participantes	28	29	30	31	32	33						
2	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
28	5	5	4	5	5	4	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
31	5	5	5	5	4	4	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
34	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
43	5	5	5	4	4	5	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
54	5	5	5	5	4	4	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
55	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
3	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
19	5	5	5	5	4	4	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
32	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
37	5	5	5	5	5	5	5.00	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
51	5	5	4	5	5	4	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
8	5	5	5	4	4	5	4.67	5.00	Muy Alto	Muy Alto		
1	4	4	4	5	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
7	4	4	4	5	3	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
9	5	5	4	3	3	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
12	5	4	3	4	3	4	3.83	4.00	Alto	Muy Alto		
13	4	5	4	4	5	4	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
14	3	4	4	3	4	4	3.67	4.00	Alto	Muy Alto		
26	4	4	5	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
33	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
40	4	5	5	3	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
44	3	4	5	5	5	4	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
45	4	4	4	5	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
48	3	3	3	4	4	4	3.50	4.00	Alto	Muy Alto		
49	4	4	5	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
50	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
52	4	4	4	5	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
53	4	5	3	2	4	4	3.67	4.00	Alto	Muy Alto		
56	4	4	3	3	3	4	3.50	4.00	Alto	Muy Alto		
58	4	5	5	3	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
59	5	5	4	3	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
4	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
5	5	4	5	3	3	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
6	5	4	5	3	3	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
10	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
21	5	5	4	4	3	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
22	4	3	3	4	4	3	3.50	4.00	Alto	Muy Alto		
23	4	5	4	5	4	3	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
24	4	4	3	2	4	4	3.50	4.00	Alto	Muy Alto		
25	4	4	5	4	5	3	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
27	4	4	4	4	4	4	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
29	4	4	4	5	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
30	4	5	3	2	4	4	3.67	4.00	Alto	Muy Alto		
36	4	4	4	3	4	3	3.67	4.00	Alto	Muy Alto		
38	4	4	3	3	3	4	3.50	4.00	Alto	Muy Alto		
41	5	5	4	3	4	5	4.33	4.00	Alto	Muy Alto		
46	4	4	4	3	4	5	4.00	4.00	Alto	Muy Alto		
15	4	5	4	4	4	4	4.17	4.00	Alto	Muy Alto		
16	3	3	2	5	1	1	2.50	3.00	Promedio	Muy Alto		
35	3	4	3	2	3	2	2.83	3.00	Promedio	Muy Alto		
39	3	4	4	2	3	4	3.33	3.00	Promedio	Muy Alto		
47	3	2	2	2	3	3	2.50	3.00	Promedio	Muy Alto		
11	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto		
17	4	3	3	2	1	3	2.67	3.00	Promedio	Muy Alto		
18	5	3	3	2	2	2	2.83	3.00	Promedio	Muy Alto		
20	3	3	3	3	3	3	3.00	3.00	Promedio	Muy Alto		
57	3	4	4	2	3	4	3.33	3.00	Promedio	Muy Alto		
60	2	3	2	2	2	2	2.17	2.00	Bajo	Muy Alto		
42	2	3	2	2	2	2	2.17	2.00	Bajo	Promedio		