



## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

COMPETENCIAS DIGITALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, DE  
LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14 UGEL  
7, SAN BORJA 2020

**Línea de investigación:**  
**Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión y  
Administración de la Educación

**Autor (a):**  
Huamaní Mullisaca, Liliana Cristina

**Asesor (a):**  
Aliaga Pacora, Alicia Agromelis  
(ORCID: 0000-0002-4608-2975)

**Jurado:**  
Rojas Elera, Juan Julio  
Moreno López, Wilder Emilio  
Olarte Ortiz, María Nela

**Lima - Perú**

**2021**

**Referencia:**

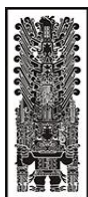
Huamaní Mullisaca, L. (2021). Competencias digitales y el compromiso organizacional, de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 14 UGEL 7, San Borja 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5369>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**COMPETENCIAS DIGITALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL,  
DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14**

**UGEL 7, SAN BORJA 2020**

Línea de investigación: Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión y Administración de la Educación

**Autor:**

Huamaní Mullisaca, Liliana Cristina

**Asesora:**

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

**Jurado:**

Rojas Elera, Juan Julio

Moreno López, Wilder Emilio

Olarte Ortiz, María Nela

**Lima- Perú**

2021

### **Dedicatoria**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad. Muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con valores y principios y en el transcurso de mi vida siempre me motivaron constantemente.

### **Agradecimientos**

- En mi primera instancia a Dios, por cada detalle y momento durante la realización de mi tesis, porque permitió despertar no solo con vida, sino también permitió continuar con salud, fuerzas y empeño.
- Agradezco a mis ex directores Raúl Peña, Bernabela Córdova, Alicia Rojas, Nelly Sánchez y Mario Carranza con quiénes compartí distintas experiencias profesionales que se transformaron en grandes enseñanzas para mi desarrollo profesional, porque su rol fue siempre digno de admirar y su gran ejemplo se convirtió en fuente impulsora en la finalización de mi Tesis de Maestría.
- Agradezco a mi asesora, Dra. Alicia Aliaga Pacora, por haberse tomado el arduo trabajo de compartir sus conocimientos y experiencias; y por su labor de encaminarme al logro de mi meta.
- A todos los docentes y directivos de la red 14 de las instituciones Educativas de la UGEL 07 en San Borja porque han contribuido gentilmente en la elaboración de mi investigación participado en el desarrollo de las encuestas.

## Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos .....	3
Índice.....	4
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
I. Introducción.....	12
1.1. Planteamiento del problema .....	12
1.2. Descripción del problema .....	13
1.3. Formulación del problema .....	16
1.3.1. <i>Problema general</i> .....	16
1.3.2 <i>Problemas específicos</i> .....	16
1.4. Antecedentes de la investigación .....	17
1.4.1. <i>Antecedentes nacionales</i> .....	17
1.4.2. <i>Antecedentes internacionales</i> .....	21
1.5. Justificación de la investigación.....	27
1.5.1. <i>Justificación práctica</i> .....	27
1.5.2. <i>Justificación teórica</i> .....	27
1.5.3. <i>Justificación metodológica</i> .....	27
1.6. Limitaciones de la investigación .....	27
1.7. Objetivos .....	27
1.7.1. <i>Objetivo general</i> .....	27
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	28

1.8. Hipótesis.....	28
1.8.1. <i>Hipótesis general</i> .....	28
1.8.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	28
II. Marco teórico .....	30
2.1. Marco conceptual .....	30
2.2. Bases teóricas .....	34
III. Método .....	41
3.1. Tipo de investigación .....	41
3.2. Población y muestra .....	41
3.3. Operacionalización de variables.....	43
3.4. Instrumentos .....	45
3.5. Procedimientos.....	46
3.6. Análisis de datos .....	47
IV. Resultados.....	48
4.1. Resultados de las variables de estudio .....	48
4.1.1. <i>Resultados descriptivos de la variable (X): Competencias digitales</i> .....	48
4.1.2. <i>Resultados descriptivos de la variable (Y): Compromiso organizacional</i> .....	54
4.2. Prueba de normalidad.....	60
4.3. Prueba de hipótesis.....	61
4.3.1. <i>Hipótesis general</i> .....	61
4.3.2. <i>Hipótesis específicas</i> .....	62
V. Discusión de resultados.....	67
VI. Conclusiones.....	69
VII. Recomendaciones.....	70
VIII. Referencias.....	71

IX. Anexos .....	77
Anexo A: Matriz de consistencia .....	77
Anexo B: Encuestas .....	80
Anexo C: Ficha del juicio de expertos .....	86



## Índice de tablas

Tabla 1. Las 21 competencias digitales docentes .....	35
Tabla 2. Dimensiones de las competencias digitales .....	37
Tabla 3. Muestra .....	46
Tabla 4. Operacionalización de variables .....	44
Tabla 5. Ficha técnica de la encuesta para medir las competencias digitales.....	45
Tabla 6. Ficha técnica de la encuesta para medir el compromiso organizacional .....	46
Tabla 7. Competencias digitales .....	48
Tabla 8. Aprendizaje.....	49
Tabla 9. Informativa.....	50
Tabla 10. Comunicativa .....	51
Tabla 11. Cultura digital .....	52
Tabla 12. Tecnológica.....	53
Tabla 13. Compromiso organizacional .....	54
Tabla 14. Compromiso personal .....	56
Tabla 15. Compromiso institucional.....	56
Tabla 16. Compromiso interpersonal.....	57
Tabla 17. Compromiso social .....	58
Tabla 18. Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable: competencias digitales .....	60
Tabla 19. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Compromiso organizacional....	60
Tabla 20. Correlación rho de Spearman de competencias digitales y el compromiso organizacional.....	61
Tabla 21. Correlación rho de Spearman de aprendizaje y el compromiso organizacional.....	62

Tabla 22. Correlación rho de Spearman de la dimensión informacional y el compromiso organizacional.....	63
Tabla 23. Correlación rho de Spearman de la dimensión comunicativa y el compromiso organizacional.....	64
Tabla 24. Correlación rho de Spearman de la cultura digital y el compromiso organizacional .....	65
Tabla 25. Correlación rho de Spearman de la dimensión tecnológica y el compromiso organizacional.....	66

## Índice de figuras

Figura 1. Competencias digitales	48
Figura 2. Aprendizaje	50
Figura 3. Informativa	51
Figura 4. Comunicativa	52
Figura 5. Cultura digital	53
Figura 6. Tecnológica	54
Figura 7. Compromiso organizacional	55
Figura 8. Compromiso personal	56
Figura 9. Compromiso institucional	57
Figura 10. Compromiso interpersonal	58
Figura 11. Compromiso social	59

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las competencias digitales y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020. Las competencias digitales son las habilidades que muestran los docentes al utilizar las TIC, en el proceso de enseñanza aprendizaje; y el compromiso organizacional son las actitudes personales que muestran frente a la institución educativa, siendo la base importante un buen clima organizacional. La investigación se trabajó con los docentes de las instituciones educativas de la Red 14 UGEL 7, San Borja., que fueron 137 docentes. El tipo de investigación que se trabajó fue Sustantiva, con sus niveles descriptivo- explicativo y con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre las competencias digitales y el compromiso organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,463$ , lo que significa que se debe hacer un buen trabajo a nivel de Ministerio de Educación y UGEL de capacitar a sus docentes a fin de empoderarlos en el desarrollo de sus competencias digitales y que fortalecerá más su compromiso organizacional con la institución donde labora y por ende con la educación del país.

**Palabras clave:** Competencias digitales, competencias específicas, compromiso organizacional, aprendizaje, compromiso.

### Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between digital competences and the organizational commitment of teachers in the educational institutions of the Network 14 of the UGEL 7 of the district of San Borja 2020. Digital competences are the skills that teachers show when use ICT in the teaching-learning process; and organizational commitment are the personal attitudes they show towards the educational institution, the important basis being a good organizational climate. The research was carried out with the teachers of the educational institutions of the Network 14 UGEL 7, San Borja., Which were 137 teachers. The type of research that was worked on was substantive, with its descriptive-explanatory levels and with a correlational descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. That is, there is a weak positive correlation between digital competencies and organizational behavior,  $r = 0.463$ , which means that a good job must be done at the level of the Ministry of Education and UGEL to train their teachers in order to empower them in the development of their digital skills and that will further strengthen their organizational commitment with the institution where they work and therefore with the country's education.

**Keywords:** Digital skills, specific skills, organizational commitment, learning, commitment.

## **I. Introducción**

La presente investigación se titula: Competencias digitales y el compromiso organizacional, de los docentes de las instituciones educativas de la Red 14 UGEL 7, San Borja 2020.

La sociedad actual en la que vivimos muestra grandes avances científicos y tecnológicos, lo cual implica que a nivel de país se diseñen políticas, con la finalidad que los diferentes ministerios, en nuestro caso el Perú, puedan implementar las políticas a través de acciones que generen el desarrollo progresivo de la sociedad.

En este sentido, en el caso educativo el Ministerio de Educación del Perú, debe diseñar políticas que contemplen una capacitación real de acuerdo a las necesidades de los docentes por niveles, siendo de urgencia la implementación de talleres a nivel nacional con la finalidad que los docentes desarrollen sus competencias digitales que les permitan afrontar con éxito los retos del momento. Como por ejemplo pasar de una modalidad presencial de forma inmediata a una modalidad virtual en la que muchos docentes por el tiempo de servicio 20, 25 años, no manejaban las TIC, y ante la necesidad urgente ocasionada por la pandemia del COVID 19, han tenido que aprender y responder a la sociedad. Su compromiso con la educación y el compromiso organizacional ha sido uno de los pilares por las que los docentes han tratado de responder. La presente investigación es muy valiosa porque nos ha permitido conocer el estado actual en relación a las variables estudiadas y así mismo dar recomendaciones a fin de tenerlas en cuenta en este nuevo año que se empieza e mejorando y potenciando al docente para el desarrollo de sus competencias digitales.

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad, las diferencias del entorno económico la globalización, la competitividad en los diferentes países del mundo, sumado a ello la crisis producida por la

pérdida de empleos por el COVID 19, ha influido mucho en el campo educativo, viéndose obligadas todas las instituciones tanto públicas como privadas a ir de una educación presencial a una educación virtual, en la que sus docentes debían responder en tiempo efectivo a los retos de una educación virtual.

Lo que realmente ha generado que muchos tengan que aprender a usar las TIC, y por otro lado, el compromiso organizacional de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, han tenido que participar en el proceso de enseñanza aprendizaje, no sólo para que los estudiantes no pierdan el año, sino también para que ellos puedan aprender en un ambiente de tranquilidad y seguridad, que necesitaban.

## **1.2. Descripción del problema**

### **Diagnóstico**

Nuestro país no ha sido ajeno a lo anteriormente expuesto, tal como se observa en la Red 14 de la UGEL 07, del distrito de San Borja- Lima está conformada por 11 Instituciones Educativas, cada una de ellas con sus distintas realidades en la que siempre han buscado brindar el servicio de educación de forma eficaz y eficiente; es por ello que se programaban espacios y/o Asambleas para intercambiar estrategias, propuestas, medidas, objetivos y coordinaciones; todo con el único fin de que el beneficiado sea el estudiante y su comunidad.

Las Instituciones Educativas que conforman la Red 14 han demostrado responsabilidad y compromiso con toda la comunidad educativa mediante los distintos aspectos: administrativos y pedagógicos con miras de un buen desarrollo.

Y si se habla del trabajo de los docentes; se puede decir que siempre han ido buscando nuevas formas y metodologías para brindar una educación de calidad en la que sus competencias profesionales se han visto fortalecidas gracias a su propia autonomía y al soporte en capacitaciones y talleres que brindaban los acompañantes y especialistas.

El año 2020 fue un año de muchos retos y aprendizajes para dichas Instituciones Educativas puesto que por la situación de emergencia sanitaria a nivel mundial ocasionada por el COVID 19 se ha visto con la necesidad de utilizar de forma permanente los recursos tecnológicos es decir brindar la continuidad de la educación mediante la modalidad virtual; es así que se ha visto la importancia de desarrollar las competencias digitales como un conjunto de habilidades y recursos que todo docente debe dominar.

### **Pronóstico**

En vista de esta necesidad la Red 14 y sus Instituciones Educativas que la conforman han potenciado el compromiso organizacional para poder responder a las demandas tecnológicas y al contexto actual de la educación. Tanto Directivos, Administrativos y Docentes han demostrado predisposición para aprender y desarrollar competencias digitales es decir un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias que se requieren para el uso de los medios digitales y de las tecnologías de información y comunicación. todo con el fin de seguir brindando una educación de calidad.

En nuestro quehacer educativo se ha realizado el uso práctico y permanente de la computadora personal, ordenador portátil, tablet o teléfono inteligente; así también el uso de programas como procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones digitales (por ejemplo: Microsoft PowerPoint), correo electrónico o mensajería instantánea. Todo con el fin de brindar confianza y comunicación de forma más efectiva para toda la comunidad educativa.

En otro aspecto el compromiso organizacional se consolidó y se incrementó más mediante la manipulación activa de las plataformas y herramientas digitales. Muchas veces extendiéndose fuera del horario todo con el objetivo de demostrar responsabilidad y compromiso de contribuir para que las Instituciones sigan adelante y su trabajo no se vea estancado.



## **Control del pronóstico**

Los coordinadores y especialistas que conforman Red 14 han sido siempre los primeros encargados de fomentar y fortalecer ese espíritu de investigación y aprendizaje ofreciendo asistencias técnicas tanto a los directivos, administrativos y docentes brindando pautas, orientaciones y opciones para ir mejorando como Institución Educativa todo mediante el uso de los recursos tecnológicos.

En lo que respecta al trabajo de los docentes; uno de los aspectos que más se ha visto beneficiado son los colegiados porque se produjo una interacción más fluida, activa y permanente en consecuencia de la necesidad de coordinar las distintas experiencias de aprendizaje, metas, evaluación formativa, intercambio de estrategias y análisis de logros, dificultades y acciones de mejora para así contribuir con el logro de los objetivos institucionales.

La comunicación de los Directivos con toda la comunicativa se volvió más interactiva y personalizada ya que mediante estos pequeños espacios de reuniones se planteaban las incertidumbres y las posibles alternativas de solución.

El año 2020 ha sido diferente, pero sobre todo de mucho aprendizaje porque toda la comunidad educativa ha desarrollado esa competencia digital que, si lo hubiéramos analizado antes de utilizarlo, siempre se veía muy lejos aplicarla; pero el 2020 nos demostró que si nos proponemos podemos hacer que mediante el adecuado uso de esos recursos tecnológicos podemos lograr que las Instituciones Educativas se presenten de forma más organizada, pero sobre todo con mucha más llegada a las familias.

### 1.3. Formulación del problema

#### 1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las **competencias digitales** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?

#### 1.3.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la **dimensión del aprendizaje** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?

¿Qué relación existe entre la **dimensión informacional** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?

¿Qué relación existe entre la **dimensión comunicativa** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?

¿Qué relación existe entre la **dimensión de la cultura digital** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?

¿Qué relación existe entre la **dimensión tecnológica** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?

## 1.4. Antecedentes de la investigación

### 1.4.1. Antecedentes nacionales

**Quintana (2019)** En su tesis: *Relación entre las Competencias Digitales Docentes y la Integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Enseñanza del Idioma Inglés como Lengua Extranjera*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, manifiesta lo siguiente: El presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre las competencias digitales docentes y la integración de las tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza del inglés como lengua extranjera. Para tal propósito, esta investigación considera a ambos aspectos como variables constituidas por diversas dimensiones de acuerdo a los marcos de referencia existentes, con lo cual se diseñó un estudio cuantitativo en el que se elaboró un cuestionario en línea de 44 preguntas como instrumento de recolección de información. Este cuestionario fue validado mediante juicio de expertos y sometido a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad mediante alfa de Cronbach, siendo luego respondido por 219 docentes de inglés de un centro binacional ubicado en Lima y provincias. En términos metodológicos, el principal aporte del estudio es el cuestionario elaborado, cuya confiabilidad fue analizada luego de su aplicación, resultando  $\alpha = 0.881$  para la variable competencias digitales docentes y  $\alpha = 0.910$  para la variable integración de las TIC en TEFL, lo cual demuestra su alta confiabilidad. Asimismo, se analizó la validez de constructo del instrumento mediante un análisis de factores confirmatorio, corroborándose sus diez dimensiones constituyentes. En cuanto a los aportes empíricos, esta investigación encuentra que los docentes utilizan las TIC básicamente para la planificación e impartición de sesiones de clase, empleándose poco frecuentemente para promover la interacción entre los estudiantes. Se establece asimismo que los docentes consideran lograr un mayor desarrollo de ciertas competencias tecnológicas básicas al contar con infraestructura digital adecuada y un entorno favorable al trabajo colaborativo, el cual es también percibido positivamente para la

creación de contenidos y la integración de las TIC en el desarrollo de competencias comunicacionales fundamentales en el idioma inglés.

**Zevallos (2018)** En su investigación: *Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, menciona lo siguiente: En la actualidad la globalización demanda conocer lo que ocurre no solo en nuestro entorno próximo sino también de lo que acontece en el mundo y cómo esos hechos pueden impactar en la sociedad en la que vivimos. La educación del siglo XXI tiene el deber de trabajar con el aporte de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), lo que implica que los docentes tengan debidamente desarrollada su competencia digital. Este estudio se propone responder la siguiente pregunta: ¿Cómo se manifiestan las dimensiones de la competencia digital en los docentes de una organización educativa de colegios privados del Perú, el año 2017?; con la finalidad de precisar las dimensiones que constituyen una fortaleza o una oportunidad de mejora en la formación de los docentes que requiere esta organización educativa privada. El diseño metodológico del estudio es cuantitativo, descriptivo y aplicado, la información se recoge mediante la técnica de la encuesta basada en la aplicación de un cuestionario previamente validado por análisis factorial y sometido a pruebas de confiabilidad interna. El instrumento se compone de 52 ítems distribuidos en tres dimensiones (tecnológica, informacional y pedagógica). Entre los resultados obtenidos se destaca que el 33,48% de los docentes manifiesta un adecuado desarrollo en la Competencia Digital, siendo la dimensión tecnológica la que concentra el mayor porcentaje (41,14%) de docentes con un adecuado desarrollo. Las dimensiones en las que los docentes manifiestan menor desarrollo son la Informacional (con solo 34.80% de docentes) y la Pedagógica (con solo 35.56% de docentes).

**Gómez (2015)** En su tesis: *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana Los Andes*, de la Universidad Nacional

de Educación Enrique Guzmán y Valle, indica lo siguiente: La presente tesis investigó la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) durante el semestre 2015-I. Se seleccionó como unidad de análisis a los estudiantes universitarios y como población al estudiantado del régimen presencial y semipresencial de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de dicha Universidad (N= 493), de la cual se extrajo la muestra, cuyo tamaño final quedó conformado por 200 estudiantes. La selección de éstos se hizo con la tabla de números aleatorios random. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, siendo de tipo correlacional, con un diseño de corte transversal. Los instrumentos de colecta de datos fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente. Ambos fueron replicados en la validez de contenido y confiabilidad de los mismos antes de ser administrados en el trabajo de campo. Los índices respectivos de la V de Aiken y el alfa de Cronbach reportaron alta validez de contenido y alta confiabilidad en los dos instrumentos. La categorización de cada variable de la investigación, así como de sus respectivas dimensiones se hizo con la técnica estadística escala de Stanones. Se utilizó la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson para medir las relaciones y efectuar la contrastación de hipótesis. Los resultados obtenidos sugieren que hay suficiente evidencia empírica para afirmar la existencia de una correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, así como para apuntalar las correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, normativo y continuidad) y el desempeño docente. Las correlaciones generales y específicas fueron estadísticamente significativas con un nivel de probabilidad de 0,5.

**Cruzalegui (2018)** En su tesis: *Compromiso organizacional y calidad del servicio en el aula de innovación pedagógica en las instituciones educativas de la Red 26 - UGEL 04, Lima 2018*, de la Universidad César Vallejo, menciona lo siguiente: Esta investigación tiene

como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad del servicio en el aula de innovación pedagógica en las instituciones educativas de la Red 26 – UGEL 04, Lima 2018. La metodología empleada fue cuantitativa descriptiva, correlacional y explicativa, determinando el grado de relación entre las variables, empleando el coeficiente de correlación de Spearman; la población fue constituida por todos los docentes usuarios de las aulas de innovación pedagógica de las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04, la muestra estuvo integrada por 120 docentes seleccionados de manera no probabilística accidental, en el estudio se emplearon dos cuestionarios tipo Likert para el recojo de datos teniendo en cuenta las variables de estudio. Para el procesamiento de datos se aplicó el programa estadístico SPSS versión 23. Los resultados obtenidos establecieron que existe relación entre el compromiso organizacional y la calidad del servicio en el aula de innovación pedagógica en las instituciones educativas de la Red 26 de la UGEL 04, Lima 2018, el cual presenta nivel moderado con 0.589 por lo que se concluye que la hipótesis general planteada es válida y se demuestra que los objetivos de la investigación han sido corroborados.

**Ortíz (2018)** En su investigación: *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*, de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, brinda la siguiente información: El presente trabajo de tesis investigó la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente desde la percepción de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas “Nicolás de Piérola”, “Luis Montfort”, “José A. Quiñones” y “Leoncio Prado” de Ate-Vitarte durante el año 2016. Se seleccionó como unidad de análisis al profesorado de dichas II. EE., estando la población constituida por 178 docentes, y la muestra estratificada con un tamaño de 123 profesores. La selección de éstos se hizo con la tabla de números aleatorios.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño transversal no experimental y un enfoque cuantitativo. Los instrumentos de colecta de datos fueron: La Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente; los cuales fueron reevaluados en sus propiedades de validez de contenido con la técnica del juicio de expertos, ponderados con el coeficiente de validez de Aiken, y en su confiabilidad por el procedimiento de consistencia interna, según los estándares del Alfa de Cronbach. El tratamiento estadístico de los datos recolectados se hizo con la Escala de Estanones para las hipótesis descriptivas y la prueba paramétrica coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) para las hipótesis correlacionales general y específicas. Los resultados evidenciaron que el profesorado participante evidencia un regular compromiso organizacional, y que al desempeño docente le asigna el mismo nivel. En cuanto a las correlaciones de la hipótesis general y las hipótesis específicas entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente, incluidas las relaciones de las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo-normativo y compromiso de continuidad) con el desempeño docente, reportaron correlaciones directas de moderada y baja intensidad respectivamente, y estadísticamente significativas a un nivel de probabilidad de 0,001. El instrumento utilizado fue la encuesta, al 100% de los estudiantes de la facultad de Ciencias Contables Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, especialidad de auditoría. Los resultados muestran una relación entre las competencias profesionales de las sociedades de auditoría y el perfil del estudiante de la facultad de Ciencias Contables Económicas y Financieras de la Universidad de San Martín de Porres, especialidad de auditoría.

#### ***1.4.2. Antecedentes internacionales***

**García (2017)** En su tesis: *Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI*, para optar el grado académico de Doctor, de la Universidad Complutense de Madrid, menciona lo siguiente: Los objetivos generales de la investigación: Determinar de

qué elementos debe estar compuesta una competencia digital actual, desde el punto de vista de los estudiantes universitarios y de los docentes y analizar si el manejo de Internet y de sus aplicaciones guarda relación con la adquisición de la competencia digital. La investigación se inició con la idea de que fuera meramente no experimental (descriptiva), su diseño final ha sido no descriptivo sino 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, y además se manipularán las variables para establecer las diferentes causalidades que respondan a las preguntas de la investigación planteadas, así como a las hipótesis. Se ha procurado que la muestra sea diversa y representativa de la mayor diversidad de profesores y estudiantes, pero sobre todo de estos últimos, pues son los protagonistas principales en esta investigación al incluir entre ellos a los genuinos nacidos en los albores del año 2000, considerados la “Generación 2.0” y desarrollados en pleno asentamiento de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, lo que les convierte en una pieza clave a la hora de determinar las características de una competencia digital actual. Entre las conclusiones tenemos lo siguiente: La Generación 2.0, también llamada de los nativos digitales, empieza a manifestarse con una diferencia de criterio en la competencia digital con respecto a las generaciones más mayores, de 50 años en adelante, y especialmente con la de más de 60 años. Por otro lado, si bien el perfil es uno de los cuatro factores que definen la competencia digital, bien es cierto a tenor de la Prueba T realizada que no existe diferencia entre la competencia digital de hombres y mujeres. Por tanto, aunque el perfil muestre una diferencia, no se manifiesta a sí en la CD. Además, ya ha quedado deducido que el perfil avanzado es el preferido tanto por estudiantes como por profesores, al considerarlo el adecuado para una competencia digital actual. No obstante, una mayoría coincide en que sería deseable ampliar el perfil, o sea, tender hacia el de administrador.



**Manzano (2017)** En su tesis: *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*, de la Universidad Andina Simón Bolívar, indica lo siguiente: Esta investigación tuvo como propósito analizar la dinámica institucional al interior de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán(UESDG), con especial atención en las funciones y procesos que viven los docentes para identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional. La investigación fue de tipo cualitativo con una población de 50 docentes tomando en cuenta los elementos propios tanto del compromiso organizacional como del sentido de pertenencia para la elaboración de la encuesta. Los resultados revelaron la existencia de diferencias entre los tipos de compromiso organizacional, dependiendo del género, edad, años de vinculación a la institución y categoría profesional de los profesores y del nivel de sentido de pertenencia por parte de los docentes. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos. Para la UESDG es importante el trabajo de su equipo docente en la mejora del sentido de pertenencia con el fin de minimizar factores que influyen de forma negativa en el desarrollo del talento humano y reestructurar proyectos internos de bienestar para el personal docente. Esta propuesta permitirá a la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán llegar a cambios en su dinámica institucional que llene las expectativas de los miembros de su comunidad educativa, especialmente de los docentes que son el motor de la institución, generando estrategias y acciones que permitan el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los docentes orientados siempre a mejorar la calidad del servicio.

**Marín (2018)** En su tesis: *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad Educativa de Cuenca -Azúay*, de la Universidad Técnica Particular de Loja, menciona lo siguiente: El propósito de esta

investigación es establecer la influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal que labora en la Unidad Educativa “Técnico Salesiano” de Cuenca-Ecuador, que se ha visto afectada por una constante desvinculación de personal en los últimos años. Este estudio se realiza con una muestra de 34 docentes, es una investigación de tipo mixto que maneja información cualitativa en la descripción de la información y cuantitativa porque maneja datos estadísticos, utiliza el método explicativo, es de carácter inductivo y analítico que usa la técnica de la encuesta con dos cuestionarios para la recolección de datos: encuesta de Clima Laboral (ECL) de Ricardo Valenzuela y encuesta de Compromiso Organizacional (ECO) de Meyer y Allen. Luego del análisis comparativo realizado los resultados son: clima laboral de 80,2%, compromiso afectivo del 84,4%, 70,2% de compromiso normativo y 61% de compromiso de continuidad, con estos datos se concluye que el clima laboral si influye en el compromiso organizacional de sus docentes, por lo tanto, para un mayor compromiso se deben elegir estrategias que potencien el clima laboral existente.

**Hernández (2016)** En su investigación: *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación al compromiso organizacional del personal docente de una Institución Pública de Educación Superior en Nuevo León*, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, manifiesta lo siguiente: El presente estudio es de corte exploratorio ex post facto transversal descriptivo, realizado en una Institución Pública de Educación Superior del Estado de Nuevo León donde se imparten 3 carreras afines a Ingeniería, cuyo objetivo principal es el de conocerla percepción de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes universitarios respecto a su trabajo y saber si existe relación entre estas variables, con el apoyo de 2 instrumentos tipo likert que midan lo anterior. Para ello se aplicó tales instrumentos a una muestra representativa de los docentes universitarios con un nivel educativo de licenciatura, maestría y doctorado con un rango de edad que oscila entre los 22 y 58 años de edad. A través de este estudio se pretende conocer cuál es el nivel de la Satisfacción Laboral y el Compromiso

Organizacional del docente dentro de su ambiente de trabajo junto con los diferentes factores que intervienen en estos, analizando si existe relación entre estos, para así ofrecer dicha información a la Institución y cuenten con un panorama de lo que perciben sus docentes lo cual favorecerá al desempeño de sus labores, que es de gran importancia ya que ellos son los que preparan y forman a las futuras generaciones de profesionales dentro de nuestro estado.

**Hidrovo y Naranjo (2016)**, En su tesis: *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito*, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tiene la siguiente información: Esta investigación, tiene por objetivo el analizar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de la PUCE matriz Quito, con el nivel de compromiso organizacional en las diferentes unidades académicas, a fin de determinar la situación actual y generar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento y fortalecimiento de los factores analizados. La investigación propuesta es de tipo correlacional puesto que implica medir las variables justicia y compromiso organizacional mediante un procedimiento de muestreo. La población de docentes de la PUCE matriz Quito a noviembre del 2015, fue de aproximadamente 1.200 docentes y la muestra de 278 docentes. Los datos obtenidos con base en la investigación realizada y el análisis de datos, confirman la hipótesis planteada “A mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional”, ya que existe una correlación directa positiva con una magnitud baja entre las dos variables (justicia y compromiso organizacional). El tipo de compromiso que predomina en los docentes de la PUCE, es el compromiso afectivo, lo que le otorga a la universidad docentes con mayor estabilidad laboral, aceptación de metas, menor ausentismo, baja rotación de personal y mayor satisfacción laboral.

**Morales (2019)** En su investigación: *La incorporación de la Competencia Digital Docente en estudiantes y docentes de Formación Inicial Docente en Uruguay*, de la

Universitat Rovira I Virgili, menciona lo siguiente: Los cambios que han introducido la exponencial expansión de las tecnologías digitales en los diferentes ámbitos: económico, social, cultural, laboral, etc., en la sociedad actual, interpelan particularmente a los sistemas educativos, como garantes de la formación cultural y ciudadana, para formar personas capaces de realizar un uso significativo de las tecnologías digitales. En la literatura experta se indaga acerca de cómo los sistemas educativos se están adaptando a esta realidad, en un intento de acercar la formación universitaria a las exigencias de la sociedad contemporánea y se investiga en relación a las necesidades formativas actuales. Uruguay no es ajeno a esta realidad y en un contexto de cambios curriculares en la formación inicial docente en el país, resulta más que pertinente analizar la formación inicial docente en Uruguay en relación con el desarrollo de la competencia digital docente. La metodología utilizada, se sostiene en una investigación de carácter educativo, basada en el paradigma interpretativo, con el fin de comprender e interpretar dicha realidad. Se apoya en un método mixto, integrando técnicas cualitativas y cuantitativas y se utiliza la triangulación para el control de calidad y enriquecer el análisis. Las técnicas utilizadas para llevar adelante la investigación fueron la encuesta, el análisis de contenido y los grupos focales. El marco de referencia utilizado fue una matriz de indicadores que contiene 4 dimensiones: 1) Didáctica, curricular y metodológica; 2) Planificación, organización y gestión de espacios y recursos tecnológicos digitales; 3) Aspectos éticos, legales y de seguridad y 4) Desarrollo personal y profesional. Los hallazgos nos revelan que los planes y programas de Formación Inicial Docente relacionados con tecnologías digitales y los planes de formación permanente del profesorado no están diseñados para favorecer el desarrollo de la competencia digital docente, y obedecen a metodologías más tradicionales de enseñanza. Los estudiantes de Formación Inicial Docente y los docentes que forman futuros maestros y profesores, no han desarrollado suficientemente la competencia digital docente para favorecer la incorporación de las tecnologías digitales en sus prácticas profesionales.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### ***1.5.1. Justificación práctica***

La investigación nos permitió determinar la relación que existe entre las competencias digitales y el compromiso organizacional, cuyos resultados sirvieron para hacer recomendaciones a fin de considerarlas para mejorar la calidad educativa.

### ***1.5.2. Justificación teórica***

La Competencia digital implica el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación. Apoyándose en habilidades TIC. (INTEF 2018), y la otra variable desarrollada es el compromiso organizacional que es entendido como: “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización”. (Meyer y Allen, citado Soberanes y De la Fuente 2009, p.125).

### ***1.5.3. Justificación metodológica***

Se aplicó una investigación sustantiva con diseño descriptivo correlacional con la finalidad de llevar a cabo la prueba de las hipótesis.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Mencionamos como limitaciones la situación vivida a causa de la pandemia, lo que originó muchas dificultades por las restricciones vividas.

## **1.7. Objetivos**

### ***1.7.1. Objetivo general***

Determinar la relación que existe entre las **competencias digitales** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

### ***1.7.2. Objetivos específicos***

Caracterizar la relación que existe entre la **dimensión del aprendizaje** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Identificar la relación que existe entre la **dimensión informacional** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Describir la relación que existe entre la **dimensión comunicativa** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Identificar la relación que existe entre la **dimensión de la cultura digital** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Describir la relación que existe entre la **dimensión tecnológica** y el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

## **1.8. Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis general***

Las **competencias digitales** se relacionan significativamente con el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

### ***1.8.2. Hipótesis específicas***

La **dimensión del aprendizaje** se relaciona significativamente con el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

La **dimensión informacional** se relaciona significativamente con el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

La **dimensión comunicativa** se relaciona significativamente con el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

La **dimensión de la cultura digital** se relaciona significativamente con el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

La **dimensión tecnológica** se relaciona significativamente con el **compromiso organizacional** de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Marco conceptual**

#### ***Ambiente virtual de aprendizaje***

Es un espacio social organizado de información donde los alumnos y docentes se interactúan educativamente (Dillenbourg y Schneider, 2002).

#### ***Competencia***

Son sistemas de acción complejos que interrelacionan habilidades prácticas y cognitivas, conocimiento, motivación, orientaciones valóricas, actitudes, emociones que en conjunto se movilizan para realizar una acción efectiva (Ministerio de Educación de Chile, 2011)

#### ***Competencia digital***

Como la capacidad para movilizar diferentes alfabetizaciones que nos permita gestionar la información, comunicarla y generar conocimiento para resolver situaciones en una sociedad en constante evolución (Larraz, 2013).

#### ***Competencias informacionales***

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que capacitan a los individuos para reconocer cuándo necesitan información, dónde localizarla, cómo evaluar su idoneidad y darle el uso adecuado de acuerdo con el problema que se les plantea (Comisión Mixta de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y la Red de Bibliotecas Universitarias, 2012)

#### ***Compromiso afectivo***

El compromiso afectivo se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la



organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (Navarro, Santillán y Bustamante, 2007)

### ***Compromiso institucional***

Es el vínculo de un individuo a una organización y, por lo tanto, una reducción de la probabilidad de abandono. Por ello, consideramos el compromiso como un sentimiento del individuo hacia la organización que le condiciona hacia un particular comportamiento o línea de actuación y que disminuye la probabilidad de abandono de la organización. (Juaneda y Gonzales, 2013)

### ***Compromiso interpersonal***

Definido como actitudes con el fin de apoyar a otros colaboradores otorgando consejería, ilustraciones, ayuda en la ejecución de sus tareas, y sin dejar de otorgar una mayor ayuda emocional, es decir si hablamos de ayuda personal incluye aquí la cooperación, motivación, amabilidad o cortesía (Campbell, 1990).

### ***Compromiso organizacional***

Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer, Allen y Smith, 1993).

### ***Comunicación***

La define como el complejo proceso de carácter social e interpersonal mediante el cual se producen intercambios de mensajes, verbales y no verbales, y se ejerce una influencia recíproca entre los interlocutores; que propicia diversas interacciones racionales y emocionales entre estos (Zaldívar, 2006).

### ***Conflicto***

Es un proceso social en el cual dos o más personas o grupos contienden, unos contra otros, en razón de tener intereses, objetos y modalidades diferentes, con lo que se procura excluir al contrincante considerado como adversario (Ander-Egg, 1995).

### ***Cultura digital***

Se ha constituido por flujos de comunicación y a su vez por la producción e intercambio de signos, por lo tanto, la realidad del individuo es su representación simbólica porque ha actuado a través de ella, toda la interpretación del mundo necesariamente ha pasado por este sistema creando así un entorno simbólico (Martínez, 2006)

### ***Entorno virtual del aprendizaje***

Definen al entorno virtual del aprendizaje (EVA) como atención informática que puede ser producida por un servidor conectado a una determinada red informática. El internet o Intranet están trazados nítidamente para facilitar el acceso a materiales de aprendizaje y la comunicación entre estudiantes y profesores (Adell y Bellver, 2008).

### ***Liderazgo***

Es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas (Newstrom, 2011).

### ***Proactividad***

Define el concepto de proactividad, como el grado en el que un individuo actúa de manera autodirigida para anticipar o iniciar cambios en los sistemas de trabajo, y que se manifiesta fundamentalmente cuando el contexto laboral presenta alta incertidumbre, impidiendo así que algunos aspectos de los roles sean formalizados (Griffin, Neal & Parker, 2007).

***Reconocimiento***

Es el reconocer el trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambiente laboral, aunque muchas veces este factor es olvidado (Álvarez, 2010).

***Relaciones interpersonales***

Es el conjunto de habilidades que tiene el ser humano de establecer comunicación con otras personas pues están destinados a convivir, relacionarse y compartir sus experiencias con los demás. Cuando se establecen relaciones con otras personas las actitudes y conductas tienden a configurar una determinada forma de interaccionar que, en buena parte condiciona el proceso de relación (Barceló, 2008)

***Sentimiento de pertenencia***

Define el sentido de pertenencia como: Un vínculo significativo entre la organización y su talento humano, el cual además de generar ganancias en ambas partes, también hace que se estrechen lazos, donde sentimientos como el arraigo, el compromiso, la identidad, etc., permiten que el trabajador quiera pertenecer a un grupo social, apropiarlo y hacerlo parte de su vida laboral y personal (Montaño, 2012)

***Servicio digital***

Es una especie de producto digital objeto de las operaciones de comercio electrónico directo, conlleva implícita una prestación de hacer, con contenido generalmente intelectual o intangible cuya ejecución no está circunscrita a un lugar físico determinado y que, además, se pone a disposición del usuario a través de medios electrónicos. Se caracteriza por ser simultáneo, intangible e interactivo (Muñoz, 2008).

***Tendencia educativa***

Se define como el conjunto de ideas que se orientan a una dirección específica, referenciada a las concepciones educativas y del currículo como elemento mediador entre la teoría educativa y la práctica (Pirela, 2007).

## **TIC**

Son el conjunto de proceso y productos derivados de las nuevas herramientas (hardware y software), soportes de la información y canales de comunicación. (Adell, 1997)

### **2.2. Bases teóricas**

#### **2.2.1. Competencias digitales**

**2.2.1.1. Definición de competencias digitales.** Se entiende que la competencia digital es la habilidad de utilizar correctamente las TIC aplicando la creatividad y la innovación, en el quehacer pedagógico. Para la comunidad europea es una competencia básica y la define como:

El uso crítico y seguro de las tecnologías de la información para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación. Apoyándose en habilidades [en el uso] de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) básicas: uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicar y participar en redes de colaboración a través de internet (Ministerio de Educación Cultura y Deporte MECD, 2017, p. 8).

Así mismo el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado INTEF (2018) señala que:

La Competencia digital implica el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación. Apoyándose en habilidades TIC básicas: uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicar y participar en redes de colaboración a través de Internet (p.8).

**2.2.1.2. Marco común de la competencia digital docente (2017).** Es un documento emitido por el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado INTEF del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) de España, que coincide con

el informe DIGICOMP, clasifican a las competencias digitales en cinco áreas: información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas (Vargas, 2019)

**Tabla 1**

*Las 21 competencias digitales docentes*

Área	Competencias
Información y alfabetización digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Navegación, búsqueda y filtrado de información.</li> <li>- Evaluación de Información.</li> <li>- Almacenamiento y recuperación de información</li> </ul>
Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción mediante nuevas tecnologías.</li> <li>- Compartir información y contenidos.</li> <li>- Participación ciudadana en línea.</li> <li>- Colaboración mediante canales digitales.</li> <li>- Netiqueta.</li> <li>- Gestión de la identidad digital.</li> </ul>
Creación de contenidos digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de contenidos</li> <li>- Integración y reelaboración.</li> <li>- Derechos de autor y licencias.</li> <li>- Programación</li> </ul>
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección de dispositivos.</li> <li>- Protección de datos personales e identidad digital.</li> <li>- Protección de la salud.</li> <li>- Protección del entorno.</li> </ul>
Resolución de problema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de problemas técnicos</li> <li>- Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas.</li> <li>- Innovación y uso de la tecnología de forma creativa.</li> <li>- Identificación de lagunas en la competencia digital.</li> </ul>

*Nota.* Fuente: INTEF (2017)

**2.2.1.3. Competencia digital docente.** Al respecto Zavala et al., (2016) señalan que, las competencias digitales deben ser aplicadas de manera creativa, crítica y segura de las tecnologías y los docentes deben de utilizarlas como una herramienta básica para la enseñanza.

Por eso es muy importante que la formación profesional y las capacitaciones que se deben impartir a los maestros deben estar en función de: Cómo usar, analizar y reflexionar e involucrarlas en la práctica docente. (Prendes, Gutiérrez y Martínez 2018)

**2.2.1.4. Importancia del desarrollo de la competencia digital en docentes.** Nos encontramos inmersos dentro de una sociedad globalizada, cuyas características son los cambios permanentes y a gran velocidad, lo que significa la existencia de mucha información. Y son las instituciones educativas las que deben asumir el reto, en la cual el principal agente es el docente, quien debe tener desarrollada la competencia digital (Sámano et al., 2018). Ya que, si está preparado será capaz de realizar cambios curriculares e incorporar a las TIC, como herramientas de aprendizaje, que les permita, explorar, investigar en un ambiente de libertad. (Guizado et al. 2019)

**2.2.1.5. Dimensiones de la competencia digital.** Presentamos las competencias digitales según Boris (2009), que están diseñadas en función de las fases de integración de las TIC.

**Tabla 2***Dimensiones de las competencias digitales*

<b>Fase</b>	<b>Dimensión</b>	<b>¿Qué hacen los profesores?</b>
Acceso	Aprendizaje	Transformación de la información en conocimiento y su adquisición
Adopción	Información	Obtención, evaluación y tratamiento de la información en entornos digitales.
Adaptación	Comunicación	Comunicación interpersonal y social.
Apropiación	Cultura digital	Prácticas sociales y culturales de la sociedad del conocimiento y la ciudadanía digital.
Invención	Tecnología	Alfabetización tecnológica y el conocimiento y dominio de los entornos digitales.

*Nota.* Fuente: Adell, J y Mir, B. tomado de Simancas, M. (2012)

Se debe considerar como una constante el aprendizaje de los docentes, lo cual implica permanentes actualizaciones y la renovación de sus conocimientos, habilidades y mejoramiento de todas sus capacidades, que va desde su formación hasta los 25 o 30 años de su labor (Osorio 2016). Razón por la cual las políticas educativas deben de considerar esta necesidad como prioritaria. Los docentes deben apropiarse y empoderarse de las TIC con la finalidad de mejorar su competencia digital (Valdivieso y Ángeles, 2016).

### **2.2.2. Compromiso organizacional**

**2.2.2.1. Definición de compromiso organizacional.** Para Meyer y Allen, citado Soberanes y De la Fuente (2009), en el compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p.125).

Cabe mencionar que el compromiso organizacional está muy relacionado con el clima organizacional, un buen clima favorece el compromiso organizacional, ya que los colaboradores encuentran un ambiente agradable y apropiado que le permita estabilidad laboral ya que incide en los beneficios sociales, en su jubilación, y si hay reconocimientos será mejor porque lo eleva de estatus y la persona se sentirá más identificada con la institución, abra disminución de ausentismo y cada vez más se identificaran con la organización.

**2.2.2.2. Enfoques del compromiso organizacional.** Para Barraza y Acosta (2008), señalan dos enfoques:

**Enfoque conceptual de compromisos múltiples.** Hace referencia a los compromisos que la persona asume ante los diferentes equipos de la organización, o institución, así como también con los directores, coordinadores, jefes.

El enfoque se fundamenta en 3 teorías que son: La teoría de las organizaciones como coaliciones de entidades; la segunda hace referencia a los grupos, y la última a los lugares donde los individuos desempeñan diferentes roles (Varona 1993).

**Enfoque conceptual multidimensional.** Varona (1993), señala 3 concepciones importantes:

- La primera de intercambio que sugiere que el compromiso organizacional es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. Como son por el retiro, seguro de salud e incentivos.
- La segunda es la perspectiva psicológica, compuesta por 3 elementos:
  1. Identificación con los objetivos y valores de la institución.
  2. Deseo de contribuir para lograr la visión
  3. Ser parte de la organización.

Como se observa el compromiso está definido por la identificación con la institución.



- La tercera es la perspectiva de atribución que define al compromiso como una obligación, ejemplo los votos religiosos.

Es importante mencionar que estas 3 perspectivas teóricas han dado lugar a un nuevo enfoque (multidimensional), que ha sido sustentado por Meyer y Allen, citado en Ramos (2005)

**Enfoque conceptual-multidimensional.** Barraza, M. A. y Acosta, Ch. M. (2008), señalan que “el compromiso organizacional involucra al apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización” (p.27). Que da lugar al compromiso afectivo o actitudinal, al calculativo o de continuidad y al normativo (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

- **El compromiso afectivo o actitudinal.** Hace referencia cuando la persona se identifica con los valores y la filosofía de la institución y el compromiso aumenta cada vez que la persona experimente mayor autonomía, y responsabilidad en su labor.
- **El compromiso calculado o continuo.** Hace referencia cuando la persona muestra apego material, y “su esfuerzo, dedicación y entrega es alcanzar los niveles mínimos aceptables, es decir, que solo cumple con lo estrictamente necesario para continuar en la organización y capitalizar sus inversiones, o bien espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa” (Barraza, M. A. y Acosta, Ch. M. 2008, p. 28).
- **El compromiso normativo.** es de naturaleza emocional, la persona muestra un sentimiento de obligación de permanencia en la organización, por sus valores de lealtad y reciprocidad, el colaborador con alto compromiso normativo es el incondicional. (Barraza, M. A. y Acosta, Ch. M. 2008)

**2.2.2.3. Dimensiones de compromiso organizacional.** De acuerdo con Castañeda (2013), las dimensiones son: Compromiso personal, compromiso institucional, compromiso interpersonal y compromiso social:

- **Compromiso personal.** Se refiere al compromiso personal que asume el docente con la Institución educativa, que va estar en función de su actitud dentro y fuera del aula, así como en todo el trabajo que realiza en bien de la comunidad educativa a la que pertenece.
- **Compromiso institucional.** Se refiere al compromiso que el docente asume para el desarrollo de la institución y la relación y proyección hacia la comunidad. Cada institución educativa contempla en el PEI y el PA, las actividades que debe realizar e involucra a toda la comunidad educativa en bien de los estudiantes o de la comunidad.
- **Compromiso interpersonal.** Se refiere al compromiso que el docente asume para generar un ambiente armonioso y agradable, así como mantener buenas relaciones interpersonales, con el objetivo de lograr la visión propuesta por la institución.
- **Compromiso social.** Se refiere al compromiso que el docente tiene respecto al desarrollo del entorno en el cual se ubica la Institución. El proyectarse al servicio de otras instituciones cercanas, trabajar coordinadamente en acciones necesarias y en bien de la localidad.

### III. Método

#### 3.1. Tipo de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

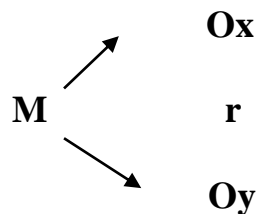
De acuerdo a la naturaleza del problema de investigación se trabajó con la Investigación Sustantiva. Sánchez y Reyes (2017 p. 38), la definen “... como aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad”.

##### 3.1.2. Nivel de investigación

Se trabajó con los niveles descriptivo y explicativos, para Sánchez y Reyes (2017 p. 40), “Consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témporo-espacial determinada”.

##### 3.1.3. Diseño de investigación

Asimismo, se empleó el diseño descriptivo correlacional, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las variables de estudio.



Dónde:

M ..... es la muestra

Ox..... es la variable (X): Competencias digitales

Oy ..... es la variable (Y): Compromiso organizacional

r..... es la relación entre variables.

#### 3.2. Población y muestra

Población “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Lepkowski, 2008b, citado por Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C.

2014, p.174), en este caso la población estuvo constituida por todos los docentes de las instituciones educativas de la Red 14 UGEL 7, San Borja. Y se trabajó con todos por lo que se consideran población censal.

**Tabla 3**

*Muestra*

<b>Institución Educativa</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
N° 6075 José María Arguedas	28	20%
N° Fe y Alegría 34	22	16%
N° 7076 Las Brisas de Villa	19	14%
N° 7066 Andrés Avelino Cáceres	26	19%
N° 6091 César Vallejo	20	15%
N° 7039 Manuel Scorza Torres	22	16%
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Elaboración propia

La población censal estuvo constituida por:

- 28 docentes de la Institución Educativa N° 6075 José María Arguedas, que forman el 20 %, de la muestra.
- 22 docentes de la Institución Educativa N° Fe y Alegría 34, que forman el 16 %, de la muestra.
- 19 docentes de la Institución Educativa N° 7076 Las Brisas de Villa, que forman el 14 %, de la muestra.
- 26 docentes de la Institución Educativa N° 7066 Andrés Avelino Cáceres, que forman el 19 %, de la muestra.

- 20 docentes de la Institución Educativa N° 6091 César Vallejo, que forman el 15 %, de la muestra.
- 22 docentes de la Institución Educativa N° 7039 Manuel Scorza Torres, que forman el 16 %, de la muestra.

### **3.3. Operacionalización de variables**

- **Variable (X):** Competencias digitales
- **Variable (Y):** Compromiso organizacional

**Tabla 4***Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>COMPETENCIAS DIGITALES</b>	1. Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipos de textos</li> <li>- Utilizas como instrumento para la innovación</li> </ul>
	2. Informativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizas diferentes fuentes de búsqueda</li> <li>- Guardas, archivas y recuperas la información</li> </ul>
	3. Comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizas herramientas</li> <li>- Participas proactivamente en entornos virtuales</li> </ul>
	4. Cultura digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientas adecuadamente la identidad</li> <li>- Propicias el ejercicio responsable de la ciudadanía digital</li> </ul>
	5. Tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizas las funciones de navegación</li> <li>- Cuidas de los dispositivos, el software y los contenidos</li> </ul>
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	1. Compromiso personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disfrutas de tu trabajo</li> <li>- Tiene interés por evolucionar</li> </ul>
	2. Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Te involucras en las actividades propias de la institución</li> <li>- Fomentas proyectos</li> </ul>
	3. Compromiso interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controlas sus emociones</li> <li>- Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo</li> </ul>
	4. Compromiso social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prefieres desempeñar un papel de líder</li> <li>- Realizas trabajo de proyección social</li> </ul>

---

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.4. Instrumentos

**Tabla 5**

*Ficha técnica de la encuesta para medir las Competencias digitales*

---

**Nombre:** Encuesta para medir las Competencias digitales

---

**Autor:** Guizado, F., Menacho, I. y Salvatierra, A. (2019).

---

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 15 minutos.

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 5 dimensiones:

1. Aprendizaje
2. Informativa
3. Comunicativa
4. Cultura digital
5. Tecnológica

La encuesta comprende 25 ítems, con respuestas tipo Likert. La validez de contenido fue por Juicio de Expertos, con un nivel de concordancia al 0.75 y la confiabilidad = 0.77.

---

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 6***Ficha técnica de la encuesta para medir el Compromiso organizacional*


---

**Nombre:** Encuesta para medir el Compromiso organizacional

---

**Autor:** Paiva (2019)

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 15 minutos.

**Propiedades psicométricas:** La variable, está compuesta por 4 dimensiones:

1. Compromiso personal
2. Compromiso institucional
3. Compromiso interpersonal
4. Compromiso social

La encuesta comprende 20 ítems, con respuestas tipo Likert. La validez de contenido fue por Juicio de Expertos, con un nivel de concordancia óptimo y la confiabilidad = 0.823

---

*Nota.* Elaboración propia.

**3.5. Procedimientos**

A fin de contrastar las hipótesis se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Diseño de elaboración de encuestas
- Confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach
- Trabajo de campo.
- Tabulación de datos en Excel.
- Aplicación del programa SPSS.



### **3.6. Análisis de datos**

Luego de la obtención de resultados, se aplicó el método cuantitativo, que consiste en llevar a cabo los siguientes pasos, según Eyssautier (2006):

- Formulación de la encuesta
- Trabajo de campo
- Tabulación y bases de datos
- Procesamiento de resultados según el programa estadístico SPSS.
- Análisis de los datos
- Prueba de hipótesis
- Conclusiones y recomendaciones.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados de las variables de estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable (X): Competencias digitales

Con la finalidad de lograr un mejor entendimiento presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### 4.1.1.1. Resultado total de la variable (X): Competencias digitales

**Tabla 7**

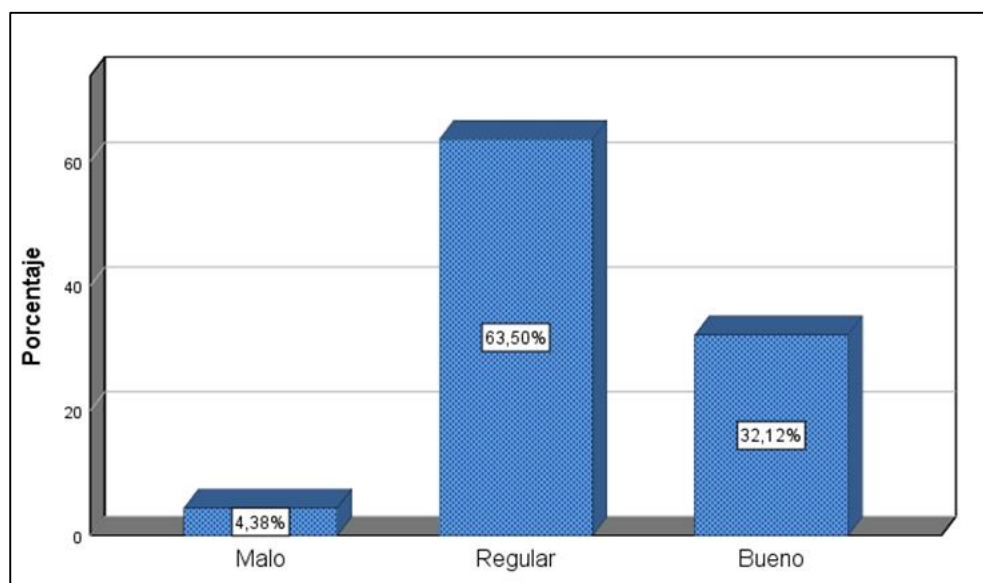
*Competencias digitales*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	6	4,4
Regular	87	63,5
Bueno	44	32,1
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 63,5% considera que las competencias digitales son regulares, el 32,1% consideran que son buenas y el 4,4% consideran que son malas.

**Figura 1**

*Competencias digitales.*



*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

#### 4.1.1.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X):

##### Competencias digitales

La variable tiene cinco dimensiones:

1. Aprendizaje
2. Informativa
3. Comunicativa
4. Cultura digital
5. Tecnológica

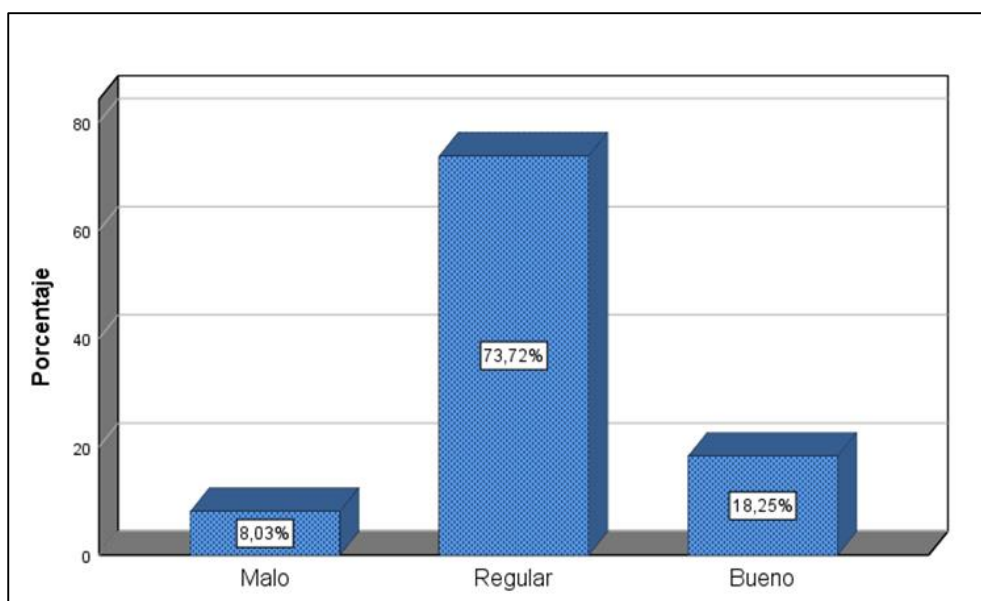
A continuación, los resultados.

**Tabla 8**

##### *Aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	8,0
Regular	101	73,7
Bueno	25	18,2
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 73,7% considera que el Aprendizaje es regular, el 18,2% considera que es bueno y el 8% considera que es malo.

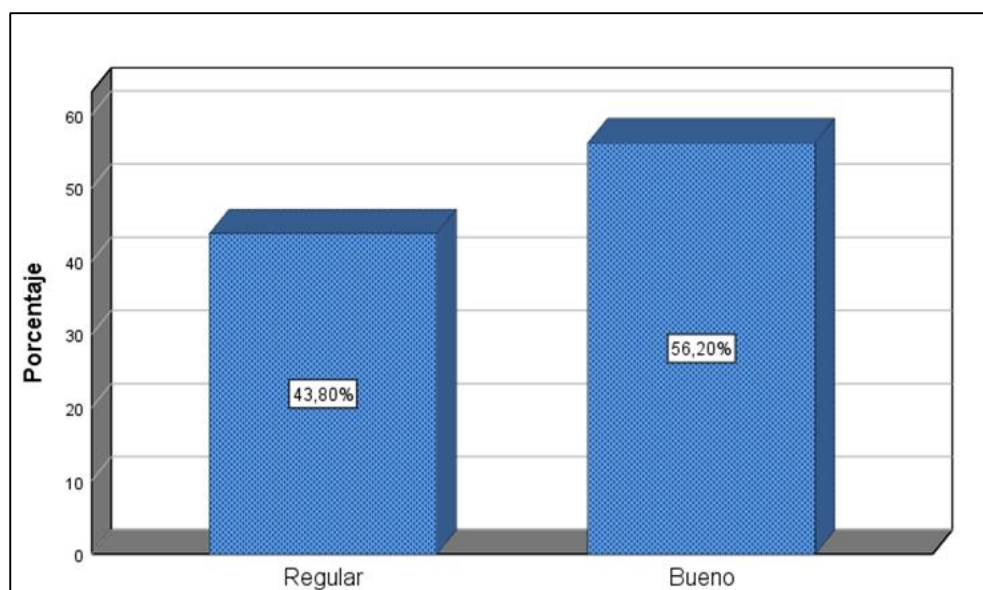
**Figura 2***Aprendizaje.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 9***Informacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	60	43,8
Buena	77	56,2
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 56,2% considera que la Informacional es buena y el 43,8% considera que es regular.

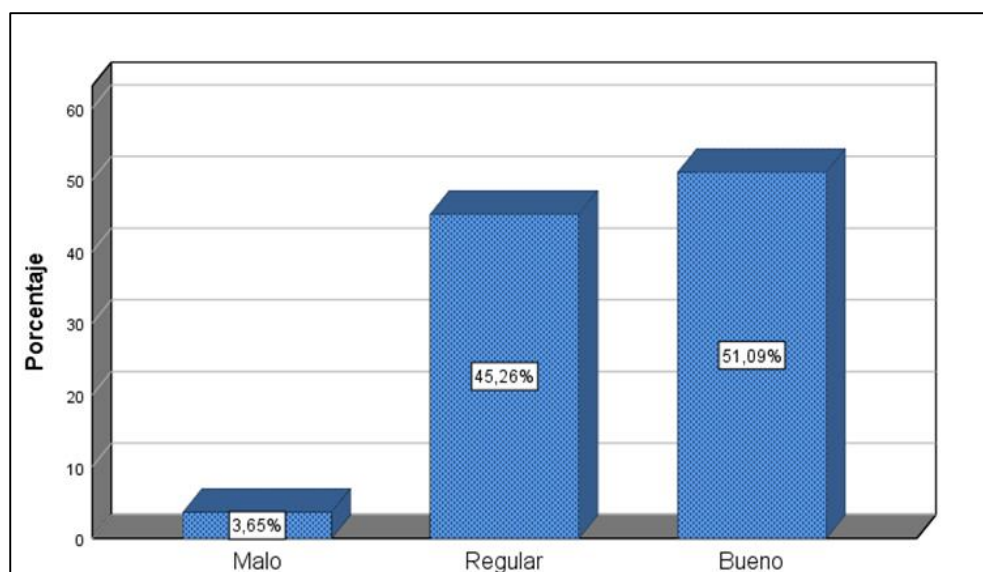
**Figura 3***Informacional.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 10***Comunicativa*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	3,6
Regular	62	45,3
Buena	70	51,1
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 51,1% considera que la Comunicativa es buena, el 45,3% considera que es regular y el 3,6% considera que es mala.

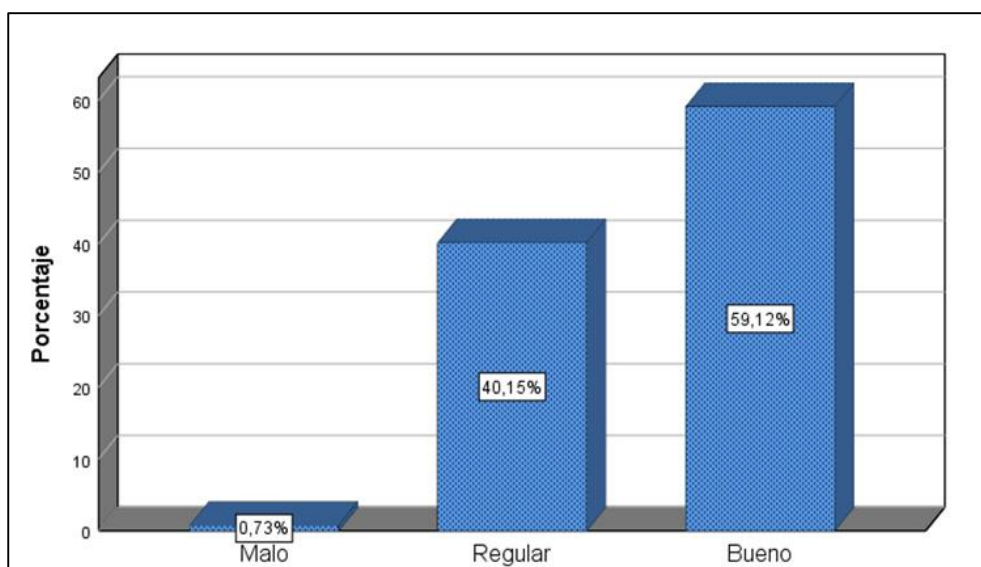
**Figura 4***Comunicativa.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 11***Cultura digital*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	0,7
Regular	55	40,1
Buena	81	59,1
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 59,1% considera que la Cultura digital es buena, el 40,1% considera que es regular y el 0,7% considera que es mala.

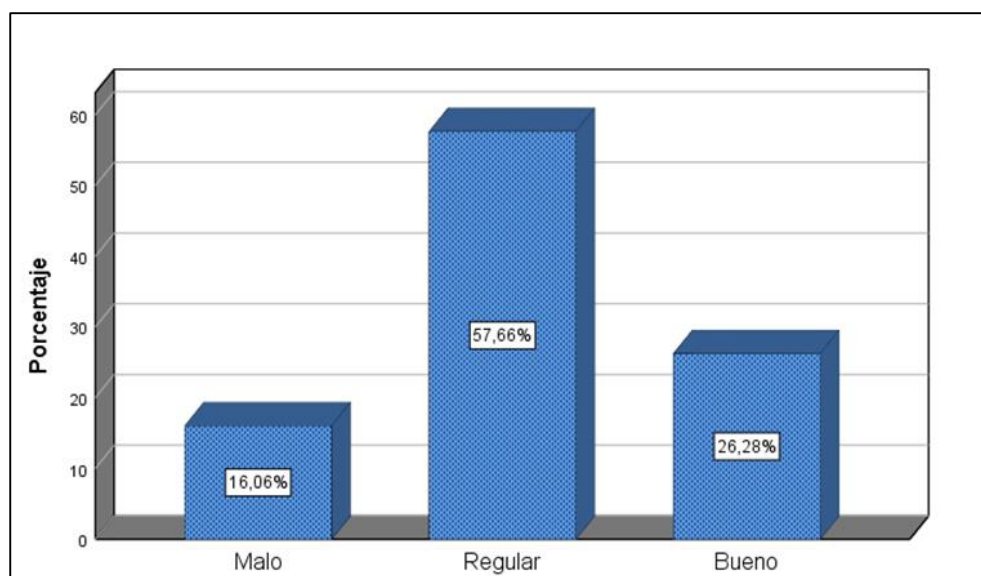
**Figura 5***Cultura digital.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 12***Tecnológica*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	16,1
Regular	79	57,7
Buena	36	26,3
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 57,7% considera que la Tecnológica es regular, el 26,3% considera que es buena y el 16,1% considera que es mala.

**Figura 6***Tecnológica.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

#### **4.1.2. Resultados descriptivos de la variable (Y): Compromiso organizacional**

Con la finalidad de lograr un mejor entendimiento presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

##### **4.1.2.1. Resultado total de la variable (Y): Compromiso organizacional**

**Tabla 13***Compromiso organizacional*

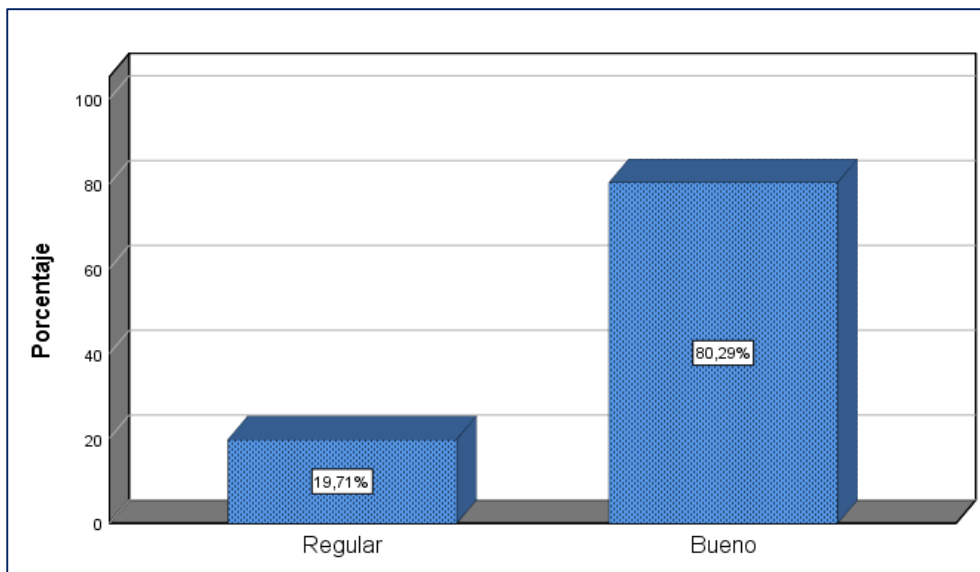
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	27	19,7
Bueno	110	80,3
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 80,3% considera que el Compromiso organizacional es bueno y el 19,7% considera que es regular.



**Figura 7**

*Compromiso organizacional.*



*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

#### **4.1.2.2. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (Y):**

##### **Compromiso organizacional**

La variable tiene cuatro dimensiones:

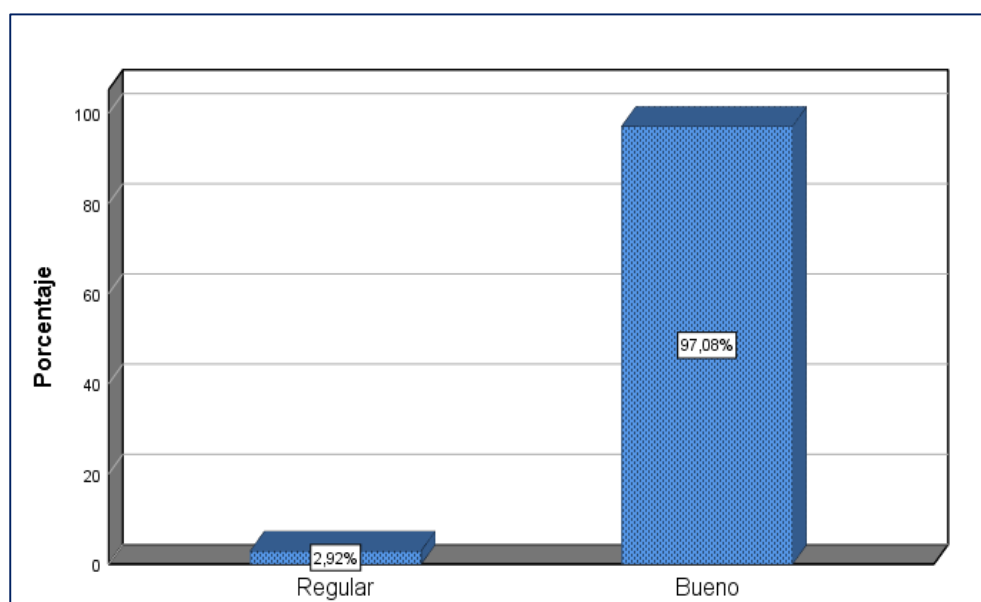
1. Compromiso personal
2. Compromiso institucional
3. Compromiso interpersonal
4. Compromiso social

A continuación, los resultados.

**Tabla 14***Compromiso personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	2,9
Bueno	133	97,1
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 97,1% considera que el compromiso personal es bueno y el 2,9% considera que es regular.

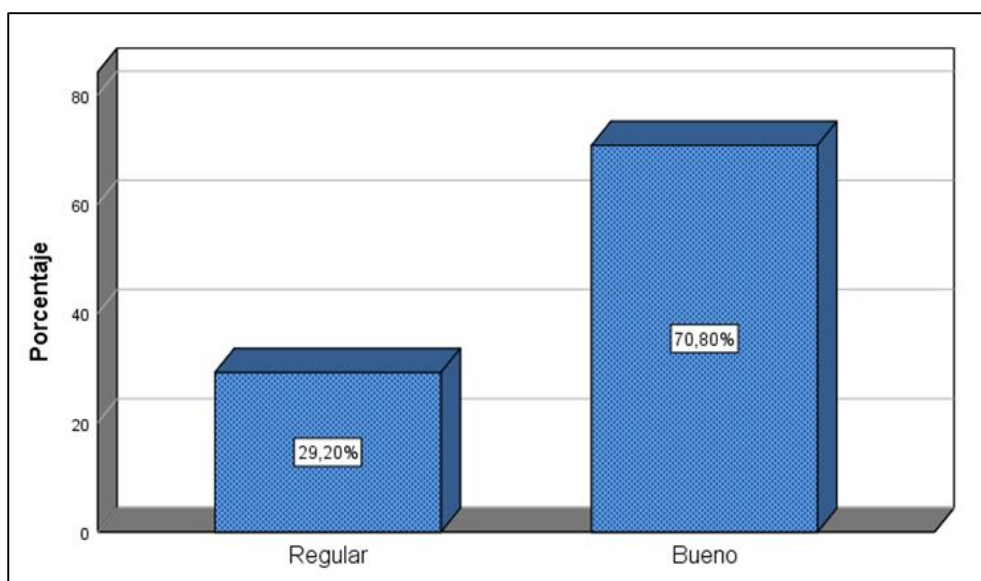
**Figura 8***Compromiso personal.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 15***Compromiso institucional*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	40	29,2
Bueno	97	70,8
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 70,8% considera que el Compromiso institucional es bueno y el 29,2% considera que es regular.

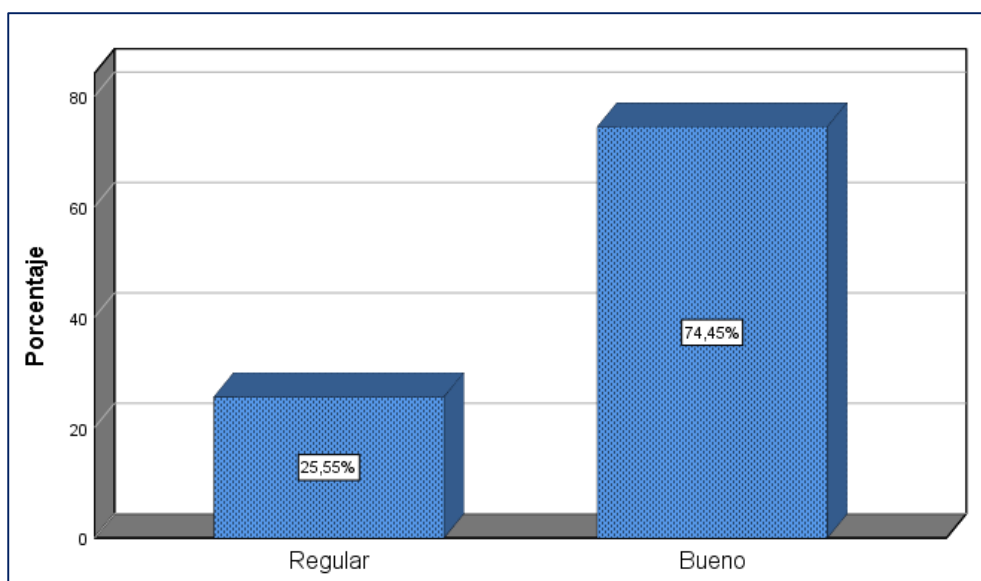
**Figura 9***Compromiso institucional.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 16***Compromiso interpersonal*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	35	25,5
Bueno	102	74,5
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 74,5% considera que el Compromiso interpersonal es bueno y el 25,5% considera que es regular.

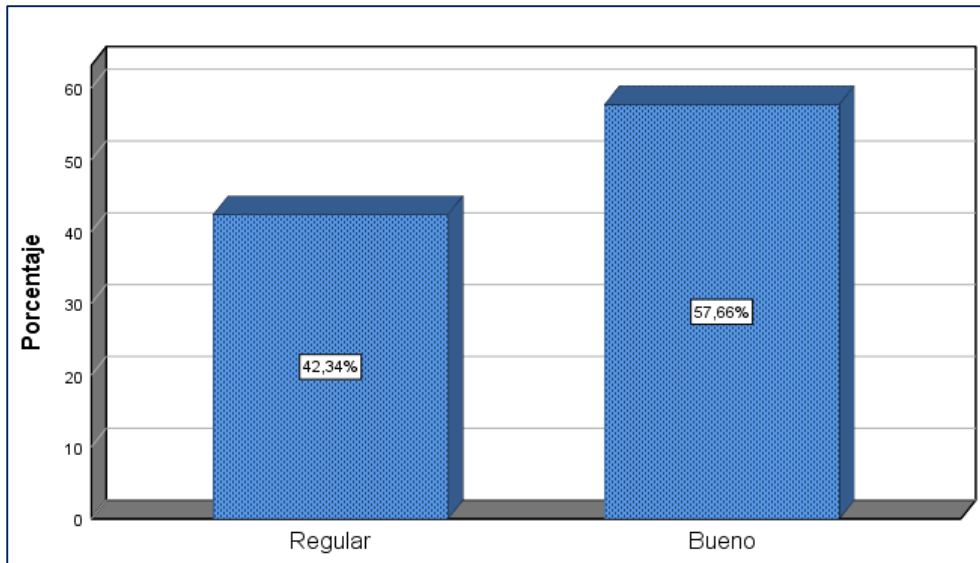
**Figura 10***Compromiso interpersonal.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 17***Compromiso social*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	58	42,3
Bueno	79	57,7
Total	137	100,0

*Nota.* Se observa que el 57,7% consideran que el Compromiso social es bueno y el 42,3% considera que es regular.

**Figura 11***Compromiso social.*

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

## 4.2. Prueba de normalidad

**Tabla 18**

*Prueba de Kolmogorov- Smirnov para la variable: competencias digitales*

		Competencias digitales	Aprendizaje Informativo	Comunicativa	Cultura digital	Tecnológica	
N		137	137	137	137	137	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	68,8540	12,5912	14,5547	11,7664	17,2993	12,6423
	Desviación estandar	11,00237	2,22471	2,58934	2,33346	3,10684	3,02134
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,069	,201	,130	,133	,180	,081
	Positivo	,069	,201	,115	,133	,089	,081
	Negativo	-,060	-,162	-,130	-,115	-,180	-,073
Estadístico de prueba		,069	,201	,130	,133	,180	,081
Sig. asintótica(bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,029 <sup>c</sup>

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

**Tabla 19**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional	Compromiso personal	Compromiso institucional	Compromiso interpersonal	Compromiso social
N		137	137	137	137	137
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	81,9635	22,4526	20,6934	20,4964	18,3212
	Desviación estandar	8,67502	2,27509	3,19366	3,09203	2,54355
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,140	,197	,116	,115	,182
	Positivo	,093	,131	,104	,088	,101
	Negativo	-,140	-,197	-,116	-,115	-,182
Estadístico de prueba		,140	,197	,116	,115	,182
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Nota.* Elaborado en base a los resultados de la encuesta.

En las tablas 18 y 19 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1. Hipótesis general

**Ho:** Las competencias digitales no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

**Ha:** Las competencias digitales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

#### Tabla 20

*Correlación rho de Spearman de competencias digitales y el compromiso organizacional*

			Compromiso Organizacional
		Coefficiente de correlación	,463**
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Sig. (bilateral)	,000
		N	137

*Nota.* Entre las competencias digitales y el comportamiento organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,463$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05.

**Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### 4.3.2. Hipótesis específicas:

#### Hipótesis Específica 1:

**Ho:** La dimensión del aprendizaje no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

**Ha:** La dimensión del aprendizaje se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

#### Tabla 21

*Correlación rho de Spearman de aprendizaje y el compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional	
		Coefficiente de correlación	,366**
Rho de Spearman	Aprendizaje	Sig. (bilateral)	,000
		N	137

*Nota.* Entre el aprendizaje y el compromiso organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,366$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**



### Hipótesis Específica 2:

**Ho:** La dimensión informacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

**Ha:** La dimensión informacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 22**

*Correlación rho de Spearman de la dimensión informacional y el compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional
		Coefficiente de correlación	,345**
Rho de Spearman	Informacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	137

*Nota.* Entre la informacional y el compromiso organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,345$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### Hipótesis Específica 3:

**Ho:** La dimensión comunicativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

**Ha:** La dimensión comunicativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 23**

*Correlación rho de Spearman de la dimensión comunicativa y el compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Comunicativa	Coefficiente de correlación	,470**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	137

*Nota.* Entre la dimensión comunicativa y el compromiso organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,470$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

#### Hipótesis Específica 4:

**Ho:** La dimensión de la cultura digital no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

**Ha:** La dimensión de la cultura digital se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

#### Tabla 24

*Correlación rho de Spearman de la cultura digital y el compromiso organizacional*

			Compromiso Organizacional
		Coefficiente de correlación	,391**
Rho de Spearman	Cultura digital	Sig. (bilateral)	,000
		N	137

*Nota.* Entre la cultura digital y el compromiso organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,391$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

### Hipótesis Específica 5:

**Ho:** La dimensión tecnológica no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

**Ha:** La dimensión tecnológica se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

**Tabla 25**

*Correlación rho de Spearman de la dimensión tecnológica y el compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional
		Coefficiente de correlación	,317**
Rho de Spearman	Tecnológica	Sig. (bilateral)	,000
		N	137

*Nota.* Entre la dimensión tecnológica y el compromiso organizacional existe una correlación positiva débil,  $r = 0,317$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. **Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.**

## V. Discusión de resultados

En lo que respecta a **la hipótesis general**: Existe relación entre las competencias digitales y el compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020, muestra una correlación = 0,463, que es positiva débil, lo que evidencia que las docentes de las instituciones educativas de la Red 14, no tienen aún las competencias digitales óptimamente desarrolladas, que de alguna manera incide en el compromiso organizacional. Eso se debe a que el Ministerio de Educación, no ha diseñado oportunamente capacitaciones de actualización en el manejo de las TIC. Si bien es cierto se han venido desarrollando capacitaciones a lo largo de estas últimas dos décadas, pero no han estado diseñadas a fortalecer sus competencias digitales. Realmente el año 2020, ha sido un año muy difícil no solo por el COVID 19, como enfermedad, sino porque se dieron cambios radicales de una educación presencial a una educación digital, por la que los maestros tuvieron etapas difíciles de afrontar, ya que en nuestro país no se daba la importancia necesaria a la educación virtual y muchos maestros de los diferentes niveles tenían escasos conocimientos y manejo de las TIC, así como el desarrollo de sus competencias. Sin embargo, tuvieron que superar y aprender para dar respuesta de inmediato y brindar clases virtuales. Los resultados son la prueba de que los docentes están en proceso de desarrollo de la competencia digital. Así mismo la otra variable de estudio que es el compromiso organizacional fue muy importante porque frente a los problemas, los docentes mostraron su identificación con la educación del país y con sus instituciones a las que pertenecen. Muchos manifestaron que se reunían fuera del horario de trabajo para realizar investigaciones y trabajos colaborativos dentro de la Red para poder enfrentar el reto.

De acuerdo a las investigaciones de los antecedentes tenemos:

**García (2017)**, en su investigación acerca de las competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI, señala que la generación 2.0, también llamada de los nativos digitales, empieza a manifestarse con una diferencia de criterio en la competencia digital con respecto a las generaciones más mayores, de 50 años en adelante, y especialmente con la de más de 60 años. Coincidimos con estos resultados porque también hemos observado lo mismo en nuestro país. Para **Morales (2019)** En su investigación de la incorporación de la competencia digital docente en estudiantes y docentes de formación inicial docente en Uruguay, señala que los planes de formación permanente del profesorado no están diseñados para favorecer el desarrollo de la competencia digital docente, y obedecen a metodologías más tradicionales de enseñanza. Remarcamos esta afirmación porque realmente es cierta falta que cambie la currícula de formación docente.

En relación a la variable compromiso organizacional **Manzano (2017)**, señala la existencia de diferencias entre los tipos de compromiso organizacional, dependiendo del género, edad, años de vinculación a la institución y categoría profesional de los profesores y del nivel de sentido de pertenencia por parte de los docentes. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos. Por otro lado, **Marín (2018)**, concluye que el clima laboral si influye en el compromiso organizacional de sus docentes, por lo tanto, para un mayor compromiso se deben elegir estrategias que potencien el clima laboral existente. Para **Hidrovo y Naranjo. (2016)**, menciona que, a mayor percepción de justicia organizacional, mayor nivel de compromiso organizacional por parte de los docentes en Quito.

## VI. Conclusiones

- 6.1. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre las competencias digitales y el compromiso organizacional. ( $r = 0,463$ )
- 6.2. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión del aprendizaje y el compromiso organizacional. ( $r = 0,366$ )
- 6.3. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión informacional y el compromiso organizacional. ( $r = 0,345$ )
- 6.4. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión comunicativa y el compromiso organizacional. ( $r = 0,470$ )
- 6.5. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión de la cultura digital y el compromiso organizacional. ( $r = 0,391$ )
- 6.6. Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva débil entre la dimensión tecnológica y el compromiso organizacional. ( $r = 0,317$ )

## VII. Recomendaciones

- 7.1. A la dirección de la UGEL 7 y directores de la Red 14 del distrito de San Borja, se recomienda considerar en el Plan Anual capacitaciones y/o talleres dirigido a los docentes a fin de favorecer el desarrollo de sus competencias digitales, sí como para fortalecer el compromiso organizacional, con la finalidad de mejorar la calidad de servicio educativo.
- 7.2. A la dirección de la UGEL 7 y directores de la Red 14 del distrito de San Borja, se recomienda considerar capacitaciones en herramientas como gamificación (juegos), para ponerlos en práctica en el aula, en la enseñanza de las diferentes áreas.
- 7.3. A la dirección de la UGEL 7 y directores de la Red 14 del distrito de San Borja, se recomienda considerar talleres prácticos en los que los docentes aprendan a investigar, seleccionar información haciendo uso de las TIC, de acuerdo a sus necesidades, con la finalidad que puedan aplicarlos en el aula.
- 7.4. A la dirección de la UGEL 7 y directores de la Red 14 del distrito de San Borja, se recomienda considerar talleres prácticos en los que los docentes aprendan a utilizar herramientas para comunicar mejor el aprendizaje a través de juegos y dinámicas.
- 7.5. A la dirección de la UGEL 7 y directores de la Red 14 del distrito de San Borja, se recomienda considerar talleres prácticos en los que los docentes aprendan a utilizar herramientas digitales, uso de software.
- 7.6. A la dirección de la UGEL 7 y directores de la Red 14 del distrito de San Borja, se recomienda considerar talleres prácticos en los que los docentes aprendan a implementar diversas plataformas para la enseñanza aprendizaje. Todo ello se verá reflejado en el compromiso organizacional para con sus educandos, y la institución educativa.



### VIII. Referencias

- Adell, J. (1997). Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información. *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 7, 1010.
- Adell y Bellver (2008). *Entornos virtuales de aprendizaje y estándares de e-learning*. Psicología de la educación virtual, 274-298.
- Ander-Egg, E. (1995). *Diccionario del trabajo social*. Lumen.
- Álvarez, G. (2010). Clima organizacional concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional*. Vol., 11 N°. 1 y 2. (s.e)
- Barceló, T. (2008). *Entre personas una mirada cuántica a nuestras relaciones humanas*. Desclée de Brauer S.A.
- Barraza, M. A. y Acosta, Ch. M. (2008). Compromiso organizacional docente. Un estudio exploratorio. *Avances en Supervisión Educativa*, núm. 8.
- Bayona, C., Salomé, G. Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos, documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra*, 2000. [www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf](http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf)
- Boris, M. (2009) *La competencia digital, una propuesta*. <http://www.xtec.es/~bmir/>
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational*. Palo Alto, CA.
- Comisión Mixta de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y la Red de Bibliotecas Universitarias. (2012). *Competencias informáticas e informacionales en los estudios de grado*. [http://ci2.es/sites/default/files/documentacion/ci2\\_estudios\\_grado.pdf](http://ci2.es/sites/default/files/documentacion/ci2_estudios_grado.pdf)

- Cruzalegui, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad del servicio en el aula de innovación pedagógica en las instituciones educativas de la Red 26 - UGEL 04, Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17691/Crualegui\\_AJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17691/Crualegui_AJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dillenbourg y Schneider (2002). *Virtual learning environments*. In 3rd Hellenic Conference "Information & Communication Technologies in Education". Kastaniotis Editions, Greece. 3-18. Dyer
- García, F. (2017). *Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/44237/1/T39101.pdf>
- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana Los Andes*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/368/TM%202720%20G1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guizado, F., Menacho, I. y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos. *Hamut'ay*, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). *A new model of work role performance: Positive behaviour in uncertain and interdependent contexts*. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347. doi: 10.5465/AMJ.2007.24634438
- Hernández, E. (2016). *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación al compromiso organizacional del personal docente de una Institución Pública de Educación Superior*

*en Nuevo León*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León].  
<http://eprints.uanl.mx/14288/1/1080238000.pdf>

Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la PUCE Matriz Quito*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juaneda, M. y Gonzales, L. (2013). *Consecuencias del compromiso organizativo*. Fondo Editorial Universidad de La Rioja.

Larraz, V. (2013). *La competencia digital a la Universitat*. Universidad de Andorra. Tesis.

Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>

Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del Personal Docente de una Unidad Educativa de Cuenca -Azuay*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja].

Martínez, B. (2006). *Homo digitalis: etnografía de la cibercultura*. Bogotá: Uniandes.

Ministerio de Educación Cultura y Deporte-MECD (2017). *Marco común de competencia digital docente V 2.0*. INTEF. Gobierno de España.

Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: extension and test of three component conceptualization*. España: Journal of Applied Psychology, Vol 78: 538-551.

- Ministerio de Educación de Chile. (2011). *Competencias y Estándares TIC para la profesión docente*. <http://www.enlaces.cl/marco-decompetencias-tecnologicas-para-el-sistema-escolar/>.
- Montaño, M. (2012). *8 Puntos para generar sentido de pertenencia en las empresas públicas*. EMCALI
- Morales, M. (2019). *La incorporación de la competencia digital docente en estudiantes y docentes de formación inicial docente en Uruguay*. [Tesis doctoral, Universitat Rovira I Virgili]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667661/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, S. (2008). *Los servicios digitales como supuestos de renta de fuente peruana*. (Working paper 2008/12). [https://www.ipdt.org/uploads/docs/12\\_XJorIPDT\\_SMS.pdf](https://www.ipdt.org/uploads/docs/12_XJorIPDT_SMS.pdf)
- Navarro, E., Santillán, G. y Bustamante, C. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. CIEA.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (13 ed.). McGraw-Hill.
- Ortíz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1473/TM%20CE-Ge%203502%2001%20-%20Ortiz%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, A. (2016). El desarrollo profesional docente en educación básica primaria. *Revista latinoamericana de Estudios Educativos*, 12(1).
- Paiva, R. (2019). *El liderazgo pedagógico y Compromiso organizacional en la Institución Educativa N°14788 “Esmelda Jiménez de Vásquez”, el Obrero – Sullana, 2018*.

- Pirela, J. (2007). *Las tendencias educativas del Siglo XXI y el currículo de las Escuelas de Bibliotecología, Archivología y Ciencia de la Información de México y Venezuela*. Investigación Bibliotecológica, 21(43), 73-105. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Prendes, M., Gutiérrez, I. y Martínez, F. (2018). *Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI*. RED. <https://doi.org/10.6018/red/56/7>
- Quintana, J. (2019). *Relación entre las competencias digitales docentes y la integración de las tecnologías de la información y comunicación en la enseñanza del idioma inglés como lengua extranjera*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14394/QUINTANA\\_MU%  
c3%91OZ\\_RELACION\\_ENTRE\\_LAS\\_COMPETENCIAS\\_DIGITALES\\_DOCENTES\\_Y\\_LA\\_INTEGRACION\\_DE\\_LAS\\_TECNOLOGIAS\\_DE\\_LA\\_INFOR  
MACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14394/QUINTANA_MU%c3%91OZ_RELACION_ENTRE_LAS_COMPETENCIAS_DIGITALES_DOCENTES_Y_LA_INTEGRACION_DE_LAS_TECNOLOGIAS_DE_LA_INFORMACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, M. A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*, tesis de maestría de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, 2005. Disponible en [http://digeset.ucol.mx/tesis\\_sgrado/Pdf/Abel\\_Ramos\\_Madrigal.PDF](http://digeset.ucol.mx/tesis_sgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)
- Simancas, M. (2012). *Competencias en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), de profesores y estudiantes de música en la Universidad Experimental de las Artes (UNEARTE)*.
- Soberanes y De la Fuente (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*. Año 5, Num. 9.
- Valdivieso T., & Ángeles M. (2016) *Competencia digital docente: ¿Dónde estamos? Perfil del docente de educación primaria y secundaria. El caso de Ecuador*. Tesis.

- Vargas, C. (2019). *La competencia digital y el uso de aplicaciones Web 2.0 en docentes de una universidad privada*- 2018. Universidad Tecnológica del Perú. Tesis
- Varona, M. F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *DIA-LOGOS de la comunicación*, núm. 35, 1993, pp. 68-77.
- Zaldívar, D. (2006). *Competencias comunicativas y relaciones interpersonales*. McGraw-Hill.
- Zavala, D.; Muñoz, K, & Lozano, E, (2016) Un enfoque de las competencias digitales de los docentes. *Revista Publicando*, 3(9).
- Zevallos, C. (2018). *Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12942/ZEVALLoS\\_ATOCHE\\_CECILIA\\_JACQUELINE\\_MELCHORITA.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12942/ZEVALLoS_ATOCHE_CECILIA_JACQUELINE_MELCHORITA.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

## IX. Anexos

## Anexo A: Matriz de consistencia

**COMPETENCIAS DIGITALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14 UGEL 7, SAN BORJA 2020**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p align="center"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las <b>competencias digitales</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la <b>dimensión del aprendizaje</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones</p>	<p align="center"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las <b>competencias digitales</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Caracterizar la relación que existe entre la <b>dimensión del aprendizaje</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p>	<p align="center"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Las <b>competencias digitales</b> se relacionan significativamente con el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. La <b>dimensión del aprendizaje</b> se relaciona significativamente con el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la</p>	<p><b>Variable (X):</b></p> <p>Competencias digitales</p> <p><b>Variable (Y):</b></p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Sustantiva</p> <p><b>NIVEL:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Correlacional</p>

<p>educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la <b>dimensión informacional</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la <b>dimensión comunicativa</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la <b>dimensión de la cultura digital</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?</p>	<p>2. Identificar la relación que existe entre la <b>dimensión informacional</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p>3. Describir la relación que existe entre la <b>dimensión comunicativa</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la <b>dimensión de la cultura digital</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p>5. Describir la relación que existe entre la <b>dimensión tecnológica</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de</p>	<p>UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p>2. La <b>dimensión informacional</b> se relaciona significativamente con el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p>3. La <b>dimensión comunicativa</b> se relaciona significativamente con el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p> <p>4. La <b>dimensión de la cultura digital</b> se relaciona significativamente con el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p>		<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p>Población: Los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja</p> <p>Muestra: 137 docentes</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <p>Encuestas</p>
---	---	--	--	---



<p>5. ¿Qué relación existe entre la <b>dimensión tecnológica</b> y el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020?</p>	<p>la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p>	<p>5. La <b>dimensión tecnológica</b> se relaciona significativamente con el <b>compromiso organizacional</b> de los docentes en las instituciones educativas de la Red 14 de la UGEL 7 del distrito de San Borja 2020.</p>		
--	---	---	--	--

**Anexo B: Encuestas****ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS DIGITALES**

Estimado (a) colega, le agradeceré completar las encuesta que son motivo de una investigación.

Muchas gracias por tu colaboración.

**I. DATOS GENERALES**

Sexo: 1 ( ) Varón    2 ( ) Mujer

Marca con X, de acuerdo a la Institución Educativa a la que perteneces:

1 ( ) N° 6075 José María Arguedas

2 ( ) N° Fe y Alegría 34

3 ( ) N° 7076 Las Brisas De Villa

4 ( ) N° 7066 Andrés Avelino Cáceres

5 ( ) N° 6091 César Vallejo

6 ( ) N° 7039 Manuel Scorza Torres

**I. ENCUESTA**

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	A veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4

N°		Escala			
		1	2	3	4
	<b>DIMENSIÓN: Aprendizaje</b>				
1	Creas diversos tipos de textos, con íconos, sonidos y gráficos en la computadora.				
2	Realizas cualquier tipo de publicación en la red.				
3	Desarrollas proyectos y resuelves problemas académicos en entornos digitales.				
4	Utilizas la red para desarrollar las sesiones de enseñanza aprendizaje				
5	Utilizas las TIC como instrumento para la innovación.				
	<b>DIMENSIÓN: Informativa</b>				
6	Usas sistemas informáticos para acceder a información, recursos y servicios.				
7	Utilizas diferentes fuentes de búsqueda según el tipo y el formato de la información: texto, imagen, datos numéricos, mapa, audiovisual y audio				
8	Guardas, archivas y recuperas la información en Internet.				
9	Conoces herramientas y recursos para la buena gestión del conocimiento en ámbitos digitales.				
10	Evalúas la utilidad de la información, los recursos y los servicios disponibles				
	<b>DIMENSIÓN: Comunicativa</b>				
11	Te comunicas mediante dispositivos digitales.				

12	Verificas la calidad y el contenido de la comunicación atendiendo a las necesidades propias y de los demás.				
13	Utilizas herramientas de elaboración colectiva de su conocimiento en tareas y proyectos educativos				
14	Participas proactivamente en entornos virtuales de aprendizaje, redes sociales y espacios colaborativos.				
	<b>DIMENSIÓN: Cultura digital</b>				
15	Contribuyes al aprendizaje mutuo con herramientas digitales.				
16	Orientas adecuadamente la identidad digital en Internet.				
17	Actúas de forma legal respecto a los derechos de propiedad del software.				
18	Respetas los diferentes ámbitos de propiedad de los contenidos digitales.				
19	Reflexionas sobre la dimensión social y cultural de la sociedad del conocimiento.				
20	Propicias el ejercicio responsable de la ciudadanía digital.				
	<b>DIMENSIÓN: Tecnológica</b>				
21	Utilizas con eficacia los dispositivos informáticos propios de las TIC.				
22	Utilizas las funciones de navegación en dispositivos informáticos en Internet.				
23	Apoyas en la configuración del software de la institución educativa.				
24	Instalas, actualizas y desinstalas software o dispositivos informáticos.				
25	Cuidas de los dispositivos, el software y los contenidos o servicios digitales empleados.				

## ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### I. ENCUESTA

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / items	Escalas				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso personal</b>					
1	Disfrutas de tu trabajo y lo realizas a conciencia.					
2	Evitas ser influenciado(a) por los demás para tomar decisiones importantes.					
3	Te preocupas por estar acorde con las nuevas tendencias educativas.					
4	Tiene interés por evolucionar profesionalmente e intentar actualizar sus conocimientos para aplicarlos en su carrera docente.					
5	Te agrada fomentar buenas relaciones laborales.					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso institucional</b>					

6	Te involucras en las actividades propias de la institución.					
7	Desarrollas la proactividad asumiendo la responsabilidad para lograr los objetivos y metas institucionales.					
8	Fomentas proyectos que involucran a toda la comunidad educativa.					
9	Buscas generar buenas relaciones interpersonales.					
10	Presentas propuestas que contrarrestan los problemas de la institución.					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso interpersonal</b>					
11	Te preocupa por trabajar en función de la misión y visión que la institución Educativa plantea.					
12	Controlas sus emociones ante situaciones conflictivas.					
13	Tomas iniciativa y coopera en equipo para el logro de objetivos y metas institucionales.					
14	Los directivos reconocen e incentivan el esfuerzo de los docentes para el logro de objetivos y metas institucionales					
15	Los directivos escuchan y ponen en práctica algunas sugerencias de los docentes					
	<b>DIMENSIÓN: Compromiso social</b>					
16	Prefieres desempeñar un papel de líder antes que un papel secundario dentro de la institución educativa.					

17	Sientes que su trabajo como docente contribuye al desarrollo de la comunidad.					
18	Los docentes de la institución realizan trabajo de proyección social.					
19	Realizas trabajo de proyección social con sus estudiantes.					
20	Reflexionas con sus estudiantes y busca alternativas de solución para los problemas sociales de la comunidad.					

## Anexo C: Ficha del juicio de expertos



### UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

#### Anexo 3. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: PAJUELO CAMONES CARLOS ERACLIDES
- 1.2. Grado académico: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE EUPG- UNFV
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-ENCUESTAS
- 1.5. Título de la Investigación: "COMPETENCIAS DIGITALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14 UGEL 7, SAN BORJA 2020".
- 1.6. Autor(A) de Instrumento: HUAMANÍ MULLISACA LILIANA CRISTINA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					18
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					18
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					19
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					19
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					18
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					18
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					18
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					18
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					19

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): ..... 18 .....

VALORACIÓN CUALITATIVA : .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ..... Es aplicable .....

Lima, 20 de noviembre del 2020

DNI No. 32117673 Telf.: 998676425

  
DR. PAJUELO CAMONES CARLOS ERACLIDES  
FIRMA





**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**Anexo 3. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: **COLLAZOS PAUCAR EDWIN**  
 1.2. Grado académico: DOCTOR  
 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE EUPG- UNFV  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-ENCUESTAS  
 1.5. Título de la Investigación: "COMPETENCIAS DIGITALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14 UGEL 7, SAN BORJA 2020".  
 1.6. Autor(A) de Instrumento: **HUAMANÍ MULLISACA LILIANA CRISTINA**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-08)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					19
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					19
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					19
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					19
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					19
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					19
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					19
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					19

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): ..... 19

VALORACIÓN CUALITATIVA : .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : ..... Aplicable

Lima, 20 de noviembre del 2020

DNI No. 22997939 Telf.: 995907634

**DR. COLLAZOS PAUCAR EDWIN**  
FIRMA



**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**Anexo 3. Ficha de Validación Informe de Opinión del Juicio de Experto**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: **SANCHEZ CAMARGO MARIO RODOLFO**
- 1.2. Grado académico: **MAGISTER**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE DE EUPG- UNFV**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS-ENCUESTAS**
- 1.5. Título de la Investigación: **"COMPETENCIAS DIGITALES Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14 UGEL 7, SAN BORJA 2020"**
- 1.6. Autor(A) de Instrumento: **HUAMANI MULLISACA LILIANA CRISTINA**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					19
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					19
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					18
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					18
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					19
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					19
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					19
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					19
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					19

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): ..... 19 .....

VALORACIÓN CUALITATIVA : .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable Instrumento.

Lima, 20 noviembre del 2020

DNI No. 40286394 Telf.: 944772223

  
**MG. SANCHEZ CAMARGO MARIO**  
 FIRMA