



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cambio organizacional y alfabetización en la cultura
digital en las instituciones educativas de la red N° 09
de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión pública

AUTOR:

Br. Alexander Torres Farroñan

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

Lima – Perú

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Alexander Torres Farroñan, cuyo título es: "Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL -Lima 2018". Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

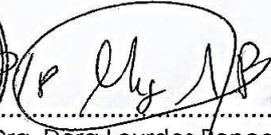
Lima, San Juan de Lurigancho 18 de agosto del 2018



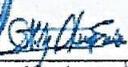
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont
 PRESIDENTE



 Hugo Prado López
 SECRETARIO

 Dra. Dora Lourdes Fonce Yactayo
 VOCAL

Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------




Dedicatoria

A Dios por guiarme en mi vida y cuidarme durante esta etapa académica. A mis padres por el cariño, apoyo incondicional, y comprensión a desarrollarme profesionalmente.

Agradecimiento

A los docentes de postgrado por sus sabias enseñanzas y su apoyo incondicional. A la docente asesora por su paciencia y apoyo incondicional.

Declaración de autoría

Yo, Alexander Torres Farroñan estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 45301053 con la tesis titulada “Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 agosto del 2018



Br. Alexander Torres Farroñan

DNI N° 45301053

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación denominado: Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones, el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Anexos	viii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
Antecedentes internacionales	17
Antecedentes nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
Cambio organizacional	22
Alfabetización en la cultura digital	34
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación	45
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos	47
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	51
2.3. Población y muestra	55

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5. Métodos de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	62
III. Resultados	63
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	91
VII. Referencias bibliográficas	93

Anexos

Anexo 1:	Artículo científico
Anexo 2:	Matriz de consistencia
Anexo 3:	Instrumentos para medir la variable cambio organizacional.
Anexo 4:	Instrumento para medir la variable alfabetización en la cultura digital.
Anexo 5:	Base de datos del nivel de confiabilidad
Anexo 6:	Base de datos de la variable cambio organizacional
Anexo 7:	Base de datos de la variable alfabetización en la cultura digital.
Anexo 8:	Certificados de validez de los instrumentos
Anexo 9:	Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado
Anexo:10	Carta de aceptación de las instituciones educativas.

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1:	Operacionalización de la variable cambio organizacional	53
Tabla 2:	Operacionalización de la variable alfabetización en la cultura digital.	54
Tabla 3:	Distribución de la población	55
Tabla 4:	Distribución de la muestra	56
Tabla 5:	Baremos de la variable cambio organizacional	58
Tabla 6:	Baremos de la variable alfabetización en la cultura digital	59
Tabla 7:	Validez de los instrumentos	59
Tabla 8:	Escala y valores de confiabilidad	60
Tabla 9:	Confiabilidad de los instrumentos	60
Tabla 10:	Valores de correlación Rho de Spearman	62
Tabla 11:	Descripción de los niveles de cambio organizacional	64
Tabla 12:	Descripción de los niveles de conocimiento	65
Tabla 13:	Descripción de los niveles de emociones	66
Tabla 14:	Descripción de los niveles de procesos	67
Tabla 15:	Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital	68
Tabla 16:	Descripción de los niveles de la dimensión instrumental	69
Tabla 17:	Descripción de los niveles de la dimensión cognitiva	70
Tabla 18:	Descripción de los niveles de la dimensión actitudinal	71
Tabla 19:	Descripción de los niveles de la dimensión axiológica	72
Tabla 20:	Tablas cruzadas entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital	73
Tabla 21:	Tablas cruzadas entre el cambio organizacional y la dimensión instrumental	74
Tabla 22:	Tablas cruzadas entre el cambio organizacional y la dimensión cognitiva	75
Tabla 23:	Tablas cruzadas entre el cambio organizacional y la dimensión actitudinal	77
Tabla 24:	Tablas cruzadas entre el cambio organizacional y la dimensión axiológica	78
Tabla 25:	Correlaciones entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital	80

Tabla 26	Correlaciones entre el cambio organizacional y la dimensión instrumental	81
Tabla 27	Correlaciones entre el cambio organizacional y la dimensión cognitiva	82
Tabla 28	Tablas cruzadas entre el cambio organizacional y la dimensión actitudinal	83
Tabla 29	Correlaciones entre el cambio organizacional y la dimensión axiológica	84

Lista de figuras		Pág.
Figura 1:	Pirámide de las necesidades de Maslow	29
Figura 2:	Diagrama del diseño correlacional	50
Figura 3:	Descripción de los niveles de cambio organizacional	64
Figura 4:	Descripción de los niveles de conocimiento	65
Figura 5:	Descripción de los niveles de emociones	66
Figura 6:	Descripción de los niveles de procesos	67
Figura 7:	Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital	68
Figura 8:	Descripción de los niveles de la dimensión instrumental	69
Figura 9:	Descripción de los niveles de la dimensión cognitiva	70
Figura 10:	Descripción de los niveles de la dimensión actitudinal	71
Figura 11:	Descripción de los niveles de la dimensión axiológica	72
Figura 12:	Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital	73
Figura 13:	Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión instrumental	74
Figura 14:	Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión cognitiva	76
Figura 15:	Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión actitudinal	77
Figura 16:	Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión axiológica	79

Resumen

La investigación titulada “Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 109 servidores públicos de 02 instituciones públicas de la red 09 de San Juan de Lurigancho; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determino la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.964 lo cual indicó una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, es decir a una mejor alfabetización en la cultura digital es mejor el cambio organizacional.

Palabras clave: Cambio, Cambio organizacional, alfabetización en la cultura digital.

Abstract

The research entitled "Organizational change and literacy in digital culture in the educational institutions of network N ° 09 of Ugel 05 - SJL - Lima 2018" had as its general objective to determine the relationship between organizational change and literacy in culture digital in the educational institutions of the network N ° 09 of the Ugel 05 - SJL - Lima 2018

The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 109 public servants from 02 public institutions of the 09 network of San Juan de Lurigancho; the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

The Spearman rho statistic was applied which determined the existence a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.964 which indicated a high correlation and $p = 0.000 < 0.05$, that is to say, a better literacy in the digital culture is better the organizational change.

Keywords: Change, organizational change and literacy in digital culture.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Con la globalización se han producido cambios esenciales en la estructura de la actividad económica sobre todo a nivel monetario, cambiario, energético, comercial y tecnológico.

En nuestra actualidad, la denominada sociedad del conocimiento, relacionado al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, se ha visto transformada últimamente. Los ordenadores, el internet, los distintos equipos móviles y aplicaciones han creado nuevas formas de comunicarnos y de estar más cerca a la información. Gracias a ello, se está dejando atrás el sistema educativo tradicional y se requiere que los estados implementen políticas educativas para reducir las brechas digitales que acerquen a la población a un desarrollo equitativo y acorde a los nuevos contextos globalizados. Es importante resaltar que frente a estos cambios tan significativos todos los miembros de una organización deben adaptarse rápidamente a la modernización para hacer frente a los problemas actuales y mejorar el servicio que se brinda a la población.

La unidad de gestión educativa local 05 tiene como objetivo principal acompañar y brindar asistencia técnica en la gestión pedagógica y gestión administrativa a las instituciones educativas. Así mismo organiza a través de 15 redes educativas espacios de retroalimentación y aprendizaje para los directores de las instituciones educativas públicas. En las reuniones de cada Red Educativa se coordinan acciones, iniciativas y se comparten problemáticas comunes.

Dentro de las instituciones se observa una realidad en el uso deficiente de los recursos tecnológicos y las nuevas formas de enseñar en el aula. En distintos momentos cuando se trata de operar una computadora o un celular se busca apoyo a otros docentes o estudiantes que conocen sobre el manejo de estos aparatos tecnológicos. Esto se debe a que no se prioriza la formación instrumental del docente para que desarrolle habilidades y destrezas en el manejo adecuado de los equipos informáticos. Así mismo las nuevas plataformas de comunicación, versiones y actualizaciones de los distintos programas requieren de un mayor requerimiento tecnológico y capacitación por parte del docente para poder seguir reduciendo las brechas digitales y promover la educación que demanda la sociedad actual. A estas limitaciones se suman las diferencias de edades de los docentes cuyo contacto con estos medios son dificultosos.

Es así como en sus consideraciones finales Mayurí, Gerónimo y Ramos (2016) en su tesis *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15 - Ugel 01*, Concluyeron: Que existe una relación significativa entre las competencias digitales y el desempeño docente; es decir, a mayor competencia digital, mayor desempeño docente en el aula de innovación pedagógica.

De no hacer frente a esta situación problemática, es muy probable que se siga teniendo un rendimiento de la educación pública con un entendimiento de una cultura digital tan deficiente que tendrá como consecuencia la afectación en la calidad del servicio a la comunidad educativa y no poder concretar la propuesta educativa, cuya prioridad es integrar la educación a un entorno más productivo del país, que en una perspectiva global, le brinde a los estudiantes de los diferentes niveles educativos la preparación necesaria para afrontar de manera competente su desarrollo como futuro ciudadano, esencialmente en espacios donde la tecnología genera sus propias demandas.

Por ello, la presente investigación pretende conocer la relación existente entre el cambio organizacional y la alfabetización en cultural digital de los docentes de las instituciones educativas que laboran en la red N°09 Ugel 05 para brindar un mejor servicio y que esta sea de calidad, asumiendo como herramienta fundamental la tecnología para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Suarez (2014) realizó la tesis de maestría en la universidad católica de Colombia, *determinación de la relación entre la comunicación y el liderazgo en la aceptación del cambio organizacional en un ambiente universitario en la ciudad de Bogotá*, con el objetivo general de determinar la relación entre la comunicación y el liderazgo en la aceptación del cambio organizacional en la Facultad de Ingeniería de una institución universitaria de la ciudad de Bogotá. La investigación tuvo un diseño no experimental transversal correlacional, además se seleccionó un muestreo no probabilístico y según el alcance fue exploratoria y descriptivo. En esta investigación concluye que la relación entre compañeros es importante para la generación de cambios a nivel organizacional; al tener una correlación positiva entre las variables del cambio con el trabajo en equipo, la comunicación entre pares y en el nivel grupal en general, cualquier manipulación que se haga sobre estas variables puede crear un efecto positivo sobre el progreso del cambio.

Olguín (2014) realizó la tesis de maestría titulada *Brecha digital: saberes digitales y profesores de educación superior*, con el objetivo general de analizar la medida en la que factores como el acceso físico y la afinidad que los profesores tengan hacia las TIC, se encuentren relacionados con el nivel de saberes digitales que posean en cada uno de los contextos correspondientes a esta investigación. Este trabajo su naturaleza fue descriptivo correlacional y con enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental transversal. Debido al bajo número de profesores que representaban a la población de estudio, no se procedió a realizar un muestreo de corte estadístico, sino que se optó por encuestar a la máxima cantidad de profesores que decidieran participar, tomando como único criterio que fueran profesores de la Facultad de Pedagogía de las regiones Veracruz y Poza Rica-Tuxpan, contratados “de tiempo completo” o “de tiempo parcial”, y que se encontraran activos en el periodo Febrero – Julio de 2014. Concluyó: Que el contexto no sólo determina la infraestructura, los servicios y la posibilidad de acceso físico a éstos; sino que también está comprendido por prácticas, usos y tendencias inclusive diferentes a las actividades consideradas como comunes que incluyen el uso de un procesador de palabras, administrador de presentaciones, y la búsqueda de información en la red de redes, todo ello

va más allá del uso de una computadora, y que probablemente tenga de trasfondo el desarrollo de una cultura digital. Además la alfabetización digital tiene que ir más allá de un uso común de TIC. Este uso no es homogéneo ni tampoco puede tener un nivel establecido o fijo, es decir, que para que alguien se considere alfabetizado en materia informática e informacional, primero deberíamos considerar su disciplina, la infraestructura a la que tiene acceso y las necesidades y demandas de la misma disciplina.

Burbano (2014) realizó la tesis de maestría titulada *cambio organizacional y calidad de vida laboral en servidores públicos del instituto colombiano de bienestar familiar regional Nariño*, con el objetivo general de determinar la relación entre cambio organizacional *calidad de vida laboral en servidores públicos del instituto colombiano de bienestar familiar regional Nariño*. La investigación fue de naturaleza correlacional y con enfoque cuantitativo, ya que el único propósito es describir las variables y analizar la relación entre la calidad de vida laboral y cambio organizacional, en un momento dado. La muestra estuvo conformada por servidores públicos de planta de carrera administrativa que tienen mayor tiempo en la organización haciendo un total de 37 personas que estaban distribuidas en diferentes áreas de trabajo. Concluyó que la percepción de la calidad de vida de los colaboradores del ICBF permite identificar insatisfacción en la realización de la labor, ya que dificulta la expresión de emociones del trabajador hacia la organización, e incluso se hace evidente la carencia que existe ante la retroalimentación del trabajo y el desarrollo laboral.

Arenas (2013) realizó la investigación de la tesis titulada *la resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas* para optar al grado de magister en la Universidad del Zulia de Venezuela, con el objetivo general de establecer la relación de la resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en los liceos del municipio escolar San Francisco 3 del estado Zulia. El tipo de investigación que se aplicó estuvo basado en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional el cual se siguió un procedimiento basado en un diseño de tipo no experimental. La población estudiada fue de 152 sujetos de la cual se seleccionó una muestra de 77 personas. Concluyó que el tipo predominante de resistencia al cambio, es la resistencia sociológica, siendo notable la influencia de los intereses individuales y grupales de los empleados dentro de las organizaciones, así como también los valores que comparte el colectivo.

Matute (2013) realizó la investigación de la tesis titulada *Uso de las tecnologías de la información y comunicación en la clase de inglés en las instituciones públicas de educación secundaria del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara* para optar al grado Máster en formación de formadores de docentes de educación básica en la Universidad Francisco Morazán de Honduras, con el objetivo general de conocer el uso de las TIC en la enseñanza del inglés en los centros educativos públicos de educación media del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara. El tipo de investigación fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y con un diseño de tipo no experimental. La muestra estuvo conformada por siete docentes que impartieron la clase de inglés en los institutos públicos de la ciudad de Santa Bárbara, los directores de cada centro y 244 alumnos en total. Las edades de los docentes oscilaron entre 31 a 50 años. Concluyó que es necesario tener en cuenta que en la mayoría de las instituciones educativas, las aulas habituales no disponen de los recursos tecnológicos y que, la vinculación del uso de las TIC a las actividades de aprendizaje en la clase de inglés resulta aún muy problemática y con ciertas limitaciones, especialmente en aquellos aspectos relacionados con los recursos disponibles y su implementación adecuada y eficiente.

Antecedentes nacionales

Tafur (2016) para optar el grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo del Perú realizó la tesis titulada *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016* que tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y el cambio organizacional según los trabajadores del programa nacional de saneamiento rural del Ministerio de vivienda construcción y saneamiento, a través de talleres, coaching, etc. que han permitido conocer, desarrollar, reforzar y fortalecer las habilidades grupales de la plana jerárquica. La metodología según su diseño fue no experimental, de tipo básica y de corte transversal. El método que se utilizó para llevar a cabo esta investigación con variables cualitativas es el hipotético deductivo con enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida de 101 personas y al ser ésta una cantidad manejable se trabajó con todos ellos. Concluyó: Que existe correlación entre la dimensión de habilidades personales y la variable cambio organizacional. Además, los trabajadores consideran que los directivos de esta institución, cuentan con habilidades

personales, toda vez que ellos son capaces de manejar sus emociones, el estrés y actuar con objetividad en la solución de conflictos en la mayoría de los casos.

Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) realizaron la investigación de la tesis titulada *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*, para optar al grado académico de Magíster en desarrollo organizacional en la escuela de Posgrado de la Universidad del pacifico, con el objetivo general de determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional de los trabajadores de una empresa peruana de sector servicios. La investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y correlacional: transversal, porque la recolección de información se realizó en una sola medición, y correlacional porque busca evaluar el grado de asociación entre dos variables. La muestra estuvo compuesta por un total de 193 participantes. El rango de edad de la muestra estuvo compuesto por un 25% correspondiente al grupo de edad de 18 a 30 años; un 47,7% de 31 a 40 años, y un 23,3% de 41 a más. Así mismo el 30% contaba con un grado de instrucción correspondiente a postgrado; un 58,8%, superior universitario; un 9,3%, técnico; y un 2,1%, secundaria completa. Concluyeron: La actitud predominante en la organización es la de aceptación ante el cambio organizacional, seguida por la actitud de temor ante el cambio y, en último término, la actitud de cinismo. Este resultado indica que se trata de una organización con una disposición favorable hacia el cambio.

Mayurí, Gerónimo y Ramos (2016) realizaron la tesis titulada *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15 - Ugel 01*, con el objetivo general de relacionar las competencias digitales y el desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15 - UGEL 01. El tipo de investigación fue básica y su diseño es no experimental, siendo también transeccional correlacional ya que se pretende describir las variables y luego relacionarlas en un solo momento. Como muestra se consideró a toda la población la cual estuvo constituida por 111 docentes de tres instituciones educativas públicas de las redes 03,05 y 15 - UGEL 01, respectivamente, de los niveles de inicial, primaria y secundaria que tienen acceso al aula de innovación pedagógica. Concluyeron: Que existe una relación significativa entre las competencias digitales y el desempeño

docente; es decir, a mayor competencia digital, mayor desempeño docente en el aula de innovación pedagógica, además, da a conocer que existen diferencias en las competencias digitales según sexo, específicamente, los varones destacan en el procesamiento de la información.

Coronado (2016) para optar al Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle del Perú realizó la tesis titulada *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de ventanilla – callao*, con el objetivo general de determinar la relación que existe entre el uso de las TIC y las competencias digitales de los docentes en la Institución Educativa N° 5128 del distrito de Ventanilla – Callao. La naturaleza del trabajo fue descriptivo - correlacional y con enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 91 docentes de los niveles de Primaria y Secundaria a quienes se le aplicó el cuestionario de uso de las TIC y las competencias digitales. Concluyó que existe relación entre el uso de instrumentos para el proceso de información y la competencias digitales, en consecuencia se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, afirmándose su correlación.

Cosio (2016) para optar al grado académico de Maestro en administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo del Perú realizó la tesis titulada *Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en los docentes de la IE Nicolás Copérnico del distrito de SJJL. 2016*, con el objetivo general de determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director con la resistencia al cambio en los docentes de la institución educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho. La naturaleza del trabajo fue descriptivo - correlacional y con enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan de Lurigancho 2016. Concluyó que no existe relación entre la inteligencia emocional y resistencia al cambio, que ambas variables son independientes y que no están directamente relacionadas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Cambio Organizacional

Según Maldonado (2017) definió que el cambio organizacional es “la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje” (p.303).

El autor indicó que uno de los procesos importantes para que una organización se adapte con mayor facilidad a cualquier cambio es el desarrollo de la capacidad cognitiva de sus miembros a través de su desarrollo profesional y del aprendizaje constante para mejorar su desempeño en las tareas asignadas.

Según Gareth (2008) indicó que el cambio organizacional:

Es el movimiento de una organización para alejarse de su actual estado y dirigirse hacia un estado futuro para incrementar su efectividad. Las fuerzas para que se dé el cambio organizacional pueden ser competitivas; económicas, políticas y globales; demográficas y sociales, y éticas. (p. 297).

En este caso el autor expone que para que haya un cambio organizacional, los líderes deben descubrir nuevas y mejores maneras de utilizar los recursos, innovando sus procesos, capacitándose para aumentar sus habilidades y mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Hernández, Gallardo y Espinoza (2011) manifestaron que el cambio organizacional, “es la habilidad de adaptación de las organizaciones a las transformaciones que afectan el medio ambiente interno y externo y que se manifiestan en un nuevo comportamiento organizacional”. (p. 127)

Los autores manifiestan que en un proceso sistemático de producir comportamientos, estructura y tecnologías nuevas, con el propósito de abordar los

problemas y los retos de la organización se requiere que su personal se encuentre emocionalmente preparado.

Robbins y Coulter (2014) indicaron que:

Los cambios organizacionales suelen demandar la presencia de un ente, conocido como agente de cambio que actué como catalizador y asuma la responsabilidad de manejar el proceso de transformación. Así mismo menciona que los gerentes enfrentan tres tipos de cambio: estructurales, tecnológicos y de personal. Los cambios estructurales incluyen cualquier modificación de las variables relativas a la estructura, como las relaciones entre superior y subordinado, los mecanismos de coordinación, el empoderamiento de los empleados o el rediseño de los pues-tos de trabajo. Los cambios tecnológicos abarcan las modificaciones que ocurren en la forma de desempeñar el trabajo o en los métodos y los equipos utilizados para llevarlo a cabo. Los cambios en el personal se refieren a cualesquiera modificaciones en las actitudes, expectativas, percepciones y comportamientos de individuos o grupos. (p. 191)

En los párrafos anteriores los autores explican que un agente de cambio debe poseer los conocimientos y experiencias en las ciencias de la conducta para tener en cuenta la perspectiva necesaria para impulsar el proceso de cambio. La persona responsable de manejar el futuro de la organización debe estar preparado para afrontar cualquier reto que se le presente ya sea por cumplir una meta o por cualquier eventualidad producto de los avances tecnológicos.

Chiavenato (2009) mencionó que el cambio organizacional puede definirse como:

Un intento por modificar la estructura y los procesos interpersonales y de las organizaciones. Los cambios casi siempre se concentran en los puestos, las personas, los grupos de trabajo y la organización como un todo. Por lo general los cambios buscan aumentar la eficacia interpersonal y laboral. El proceso de cambio consta de varias etapas: reconocer el problema, diagnosticar debidamente su causa, aplicar determinada estrategia y evaluar el cambio. (p. 450)

Por último el autor refiere que para aumentar la eficacia laboral en las organizaciones y está entre en proceso de transformación es necesario que sus líderes se esmeren lo suficiente en obtener el máximo rendimiento posible de sus trabajadores mejorando los procedimientos relacionados con las tareas.

Dimensiones del cambio organizacional

Según Maldonado (2017) consideró tres factores necesarios para el cambio exitoso: (a) Conocimiento (capacidad intelectual), (b) Emociones (voluntad) y (c) Procesos (hábito)

El autor en su libro Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional menciona que:

Si bien, puede comenzarse con el conocimiento y luego con las emociones o viceversa, es más común operar cambios iniciando por el conocimiento. Es decir, que primero se sabe qué queremos y dónde estamos y luego se encuentra la manera de conseguirlo. Los factores se dan entonces en ciertas etapas, que culminan con la implantación de procesos. (p. 308)

Dimensión 1: Conocimiento: (capacidad intelectual)

Para Maldonado (2017), se refirió al conocimiento y reconocimiento por parte del equipo sobre:

El grado de madurez del equipo y organización, identificación de las fortalezas y debilidades, identificación del conocimiento técnico previo, identificación de experiencias similares previas de algunos miembros del equipo, identificación de roles que desempeña cada miembro del equipo, identificación de metas y objetivos y planeación de la implementación desde el punto de vista técnico. (p.309)

El autor nos señala que en un cambio organizacional se requiere que todos sus miembros identifiquen sus fortalezas y debilidades en sus diferentes dimensiones, para que de esa manera puedan potenciarlas y trabajarlas y así poder lograr una situación favorable en el medio social.

Según Luque (1993) estableció que: “El conocimiento es una propiedad que se predica de cada uno de esos entes. En efecto, cada uno de ellos se relaciona con los demás entes, con lo que denominaremos el exterior, en un doble sentido: conocimiento y acción” (p. 3).

El autor nos explica que mediante el conocimiento entendemos el mundo exterior y podemos captar la información de los demás, así mismo si ello nos conlleva a una acción, entonces, podemos influir en los demás.

Tsoukas y Vladimirov (2001) citado por Segarra, M. y Bou (2005) establecieron que el conocimiento es:

La capacidad individual para realizar distinciones o juicios en relación a un contexto, teoría o a ambos. La capacidad para emitir un juicio implica dos cosas: 1) la habilidad de un individuo para realizar distinciones; 2) la situación de un individuo dentro de un dominio de acción generado y sostenido colectivamente. (p.178)

Aquí los autores expusieron que el conocimiento es de aspecto personal y que se manifiesta cuando emitimos opiniones teniendo como base los argumentos, normas o teorías; un rol muy importante que realiza un actor en la sociedad es su capacidad en relación con su accionar dentro de un contexto de desarrollo institucional.

Dimensión 2: Emociones (voluntad)

Para Maldonado (2017), se refirió que:

Los equipos necesitan motivadores para volverse impulsores del cambio. Los mejores motivadores son los que satisfacen las necesidades e intereses propios. En el caso de un equipo, los motivadores personales siguen teniendo gran impacto, pero resulta difícil conseguir ligar el cambio a la satisfacción de los intereses individuales. Por ello, la motivación se centra más bien en aquellos que todos pueden reconocer como beneficios personales, ya sea para el desempeño de su función o a nivel personal. (p.309)

En este caso el autor, expone que la situación de las emociones radica en base a las necesidades de interés personal, esto se entiende que durante el proceso, los equipos necesitan motivaciones para volverse impulsores del cambio y así obtener resultados positivos favorables en beneficio de la institución.

Mientras que Denzin (2009 [1984]: 66) citado por Bericat (2012) definió las emociones como:

Una experiencia corporal viva, veraz, situada y transitoria que impregna el flujo de conciencia de una persona, que es percibida en el interior de y recorriendo el cuerpo, y que, durante el transcurso de su vivencia, sume a la persona y a sus acompañantes en una realidad nueva y transformada. (p.1)

Aquí el autor, indicó que las emociones ayudan a que las personas tengan disposición a participar en ciertas actividades y a mejorar las relaciones con los demás para asumir nuevos retos o cambios como parte de su experiencia personal.

Por otro lado López (2017) indicó que:

Las emociones pueden ser comprendidas, pero no necesariamente racionalizadas. Son funciones distintas, propias, autónomas, con entidad exclusiva. Se mezclan e intercalan íntimamente con la razón como los hilos más finos de una tela de seda. Pero estudiarlas desde la razón como única herramienta de análisis sería un error. (p.27)

El autor, nos manifestó que la función emocional está relacionada con la razón y que estas están interconectadas y forman unas redes desde las más básicas hasta las más complejas, donde razones y emociones se mezclan entre sí en combinaciones infinitas y que estas combinaciones son los que nos definen como individuos únicos e irrepetibles.

Por último Bisquerra (2003) conceptualizó que: “La emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p.12).

El autor manifiesta que es necesario practicar cambios en las reacciones emocionales que manifestamos ante ciertos acontecimientos para prevenir comportamientos de riesgo y que ello se puede lograr si las personas desarrollan su inteligencia emocional.

Dimensión 3: Procesos (hábito)

Para Maldonado (2017), refirió que:

El liderazgo de un equipo no tendrá efecto alguno sobre la organización sin disciplina. Al momento de desplegar las tareas y responsabilidades que llevarán al éxito en la implantación del cambio, es necesario definir claramente quién se encargará de llevar a cabo cada tarea y quién supervisará que ésta se lleve a cabo. (p.310)

El autor refiere que para conseguir un cambio en una organización se necesita ser disciplinado, esto significa que para llegar a dominar algo nuevo debemos tener actitud para conseguir lo planeado. Para ello los líderes deben promover la motivación en sus trabajadores y realizar una buena gestión del tiempo. En tanto las personas que son disciplinadas se involucran más en los asuntos de la organización y se comprometen con lo que se decide hacer.

Según Bravo (2008) definió que: “El proceso es una totalidad que cumple un objetivo completo y que agrega valor para el cliente. Esta unidad es un sistema de creación de riqueza que inicia y termina transacciones con los clientes en un determinado período de tiempo”. (p.27)

El autor menciona que en todo proceso se realizan interacciones, sobre todo cuando existe coordinación entre áreas que involucra la participación de personas, recursos y servicios para lo cual es indispensable crear un valor agregado, que se entiende como un plus en comparación a los productos de la competencia, de manera que su finalidad es la obtención de un producto final de mayor valor, el cual a la vez se aprovecha para cubrir las necesidades de los usuarios.

Chiavenato (2009) mencionó que el proceso es:

Un conjunto de actividades estructuradas que tienen por objeto crear un producto específico para un cliente determinado. Es un orden determinado de las actividades de trabajo en el tiempo y en el espacio, con un inicio, un fin y entradas y salidas claras. (p.16)

El autor refiere que toda organización está sujeta a sus procesos que realiza y que esta secuencia de actividades está orientada a generar una ventaja competitiva sobre una entrada para conseguir un resultado, y una salida que a su vez satisfaga los requerimientos del Cliente.

Bases teóricas del cambio organizacional

La variable cambio organizacional se sustenta en las teorías de la Administración, más aun considerando la labor del gerente de realizar cambios que integren innovaciones que aportarán a mejorar la producción de una organización y que el esfuerzo que se haga por optimizar la calidad del servicio que se brinda a los usuarios motive la participación de todos, y promueva a alcanzar los objetivos organizacionales con el menor esfuerzo posible. Existen varias teorías gerenciales, sin embargo, aquellas que sustentan esta investigación son:

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Abraham H. Maslow (1908-1970)

Fundamenta que todas las necesidades se pueden jerarquizar iniciando por las necesidades físicas: de respirar, de beber agua, de alimentarse, de dormir, de sexo, de evitar el dolor. Le siguen otros niveles de necesidades psicológicas, como el de seguridad: de conseguir un trabajo, de obtener ingresos y recursos, familiar, de salud, seguridad física y propiedad privada, necesidades de amor: necesidad de relacionarse, formar parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Necesidades de estima: lo cual se describe en dos tipos de necesidades, la estima alta hace mención a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, logros, libertad e independencia. La estima baja se refiere al respeto de las demás personas: La reputación, la necesidad de atención, aprecio, el reconocimiento, estatus, dignidad y fama. Necesidad de autorrealización: es la necesidad psicológica más elevada del hombre y se alcanza a través de su satisfacción dándole un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Cuando una persona tiene un talento para realizar una actividad

debe hacer lo que le gusta y sufre tensión si no lo hace. Maslow defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. Argumenta que las necesidades superiores son desarrollos de evolución tardía y que también se desarrollan lentamente en cada individuo, estas son menos exigentes y se pueden retrasar en el tiempo. La satisfacción de las necesidades superiores brinda más felicidad y conlleva a un crecimiento continuo del individuo.

Las necesidades básicas requieren para su satisfacción un ciclo motivador relativamente corto, en contraposición, las necesidades superiores requieren de un ciclo más largo.



Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow

Además de las cinco necesidades más conocidas, Maslow también identificó otras tres categorías, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. Necesidades estéticas: las personas sienten necesidad de orden, simetría y belleza en todo lo que captan. Por ello, miles de anuncios presentan hombres y mujeres, objetos y paisajes bellos y armónicos. Las personas que se identifican en este grupo parecen estar motivadas por la necesidad verse siempre bien y de experiencias estéticas gratificantes. Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de descubrir y obtener el conocimiento; cosas como resolver misterios, ser curioso o realizar actividades de investigación, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.. Necesidades de auto-trascendencia: Hace mención a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede

significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino.

El estudio de Maslow de la naturaleza humana le llevó mencionar que la motivación obedece a como se satisfacen los cinco tipos de necesidades, que es lo que tienen las personas y que estas necesidades están jerarquizadas en función de su capacidad para motivar.

Teoría de los tres factores de David McClelland

De acuerdo a esta teoría, la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda por satisfacer las tres necesidades dominantes: la de logro, la de poder y la de afiliación.

La necesidad de logro: se da cuando las personas motivadas por el logro necesitan realizar tareas dificultosas, prosperan en la superación de problemas o situaciones desafiantes, y se sugiere que el líder mantenga comprometidos a su personal. Las personas que se sienten motivadas por los logros trabajan de manera muy efectiva, ya sea de manera individual o con otros que hayan logrado el éxito.

Las personas Prefieren trabajar en tareas de dificultad moderada, prefieren trabajos en los que los resultados se basan en su esfuerzo más que en cualquier otra cosa, y prefieren recibir comentarios sobre su trabajo.

Necesidad de poder: aquellas personas con una gran necesidad de energía funcionan mejor cuando dirigen e influncian a otras personas, les gusta la competencia, concretan sus proyectos o tareas orientados a objetivos, son muy buenos en las negociaciones o en situaciones convenciendo sobre sus ideas u objetivos, tienden a ser eficaces con aquellos que tienen una alta necesidad de poder personal, esto hace referencia a la necesidad de controlar e influir sobre otras personas y grupos. En este caso, la persona desea ser considerado alguien importante, con un cierto prestigio y status.

Necesidad de afiliación: El autor menciona que las personas buscan buenas relaciones interpersonales, por lo tanto, es necesario tratar de integrarlas con un equipo en lugar de que trabajasen de forma individual, rechazan la incertidumbre y el riesgo.

Las personas que tienen una necesidad de afiliación prefieren dedicar tiempo a crear y mantener relaciones sociales, disfrutar de ser parte de grupos y tener el deseo de sentirse amados y aceptados, tienden a adherirse a las normas de la cultura en ese lugar de trabajo y, por lo general, no cambian las normas del lugar de trabajo por temor al rechazo.

Por lo general, los tres tipos de necesidades están presente en cada persona y son formadas con el tiempo y adquiridas con la experiencia cultural. No obstante, dependiendo de las situaciones que se presenten pueden se desarrollas todas al mismo tiempo o bien todo lo contrario, no presentarse ninguna.

Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor (1906-1964)

La teoría alude dos maneras precisas de entender el comportamiento humano, adoptadas por los administradores para que los empleados sean motivados y obtengan una alta productividad.

Teoría X:

El autor reconoce que las personas están predispuestas de forma natural al ocio y que perciben al trabajo como una forma de castigo lo cual muestra dos necesidades urgentes que la organización debe realizar: la supervisión y la motivación. Esta teoría se caracteriza porque: 1. El ser humano ordinario siente un rechazo hacia el trabajo y tratara de evitarlo siempre que pueda. Debido a esta tendencia humana de evadir el trabajo, la mayoría de ellas tienen que ser obligadas, controladas, dirigidas y hasta amenazadas con castigos para que realicen el esfuerzo adecuado para el logro de los objetivos de la organización.

Las personas aceptarán recompensas por su trabajo y también exigirán otros mejores, pero el esfuerzo necesario no se producirá dándoles remuneraciones. Sólo se logrará con el castigo.

Teoría Y:

En esta teoría los gerentes consideran que sus subordinados perciben en su empleo una fuente de satisfacción y que tendrán lo mejor de su voluntad para logra los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas pueden aprovechar el talento de sus colaboradores en favor de dichos resultados.

McGregor considera que la persona que trabaja en una organización es el activo más importante. Ellos son considerados personas optimistas, activas y flexibles. Se piensa que también disfrutan su trabajo físico y mental, actuando como si fuera una recreación o como un disfrute. Poseen la habilidad de resolver cualquier tipo de problema que se le presente, de una manera creativa, pero este tipo de capacidades es desaprovechado en muchas de las organizaciones al establecer las normas, reglas y restricciones de cómo se deberá trabajar dejando al colaborador sin libertad.

Los trabajadores se sienten más comprometidos con los objetivos empresariales en la medida que se les premie por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción de su ego y puede ser motivada por el esfuerzo que realizan para conseguir los objetivos de la organización.

Teoría de la Fijación de Metas de Edwin Locke

Lo importante de una meta no es lo que podamos conseguir con su culminación. Lo realmente interesante es el cambio que pueda provocar ello en nosotros como personas. Edwin Locke propuso en su teoría que sea cual sea la meta que nos propongamos, es primordial que sea específica. Las metas muy generales nos llevarán a perder el verdadero rumbo y terminaremos con poca motivación para continuar. De igual manera, es necesario que nos planteemos desde el comienzo qué buscamos alcanzar para no poder perder tiempo y esfuerzo.

Si sentimos que es difícil alcanzar el objetivo, mayor será la satisfacción que tendremos al concretarlo. En proyectos de largo plazo se recomienda aportar beneficios a los colaboradores para mantenerlos interesados y si las metas son muy complejas o no se pueden cumplir, es mejor abandonarlas porque no se obtendrán beneficios.

En una fijación de meta no se debe forzar a participar a los trabajadores por que será difícil que se sientan motivados a ser responsable y constantes en su labor más al contrario se debería promover el compromiso para mantener o elevar su productividad.

Uno de los elementos más significativos a tener en cuenta en la delegación de tareas: es la retroalimentación. Los colaboradores necesitan ser apreciados y valorados y que sus esfuerzos sean reconocidos, si se les atiende esta emoción podemos ser recompensados por parte de ellos con resultados positivos.

Así mismo, si se percibe que las tareas se tornan muy complejas es preferible que la meta se divida por categorías como si se tratasen de objetivos individuales, esto es una buena manera de organizarse y no perder los ánimos.

Fuentes para el cambio

Es usual considerar que el cambio proviene, en su mayoría, de las transformaciones que sufre el medio ambiente externo de la organización, en cualquiera de sus aspectos como menciona Kast y Rosenzweig (1988), citados por Murillo, Gonzáles y García (2017): “Las organizaciones son sistemas y por esta razón utilizan los subsistemas del ambiente como marco de referencia para ilustrar las fuentes que impulsan el cambio en las organizaciones”(p.118).

El autor busca hacer una contribución importante particularmente en lo que tiene que ver con el cambio en la organizaciones: i) Medio: Cada una de las organizaciones tiene un conjunto específico de factores dentro del medio que son relevantes en la toma de decisiones, estos incluyen factores técnicos, económicos, legales, políticos, demográficos, ecológicos y culturales y que está creciendo constantemente a un ritmo acelerado. ii) Objetivos y valores: los cambios de valores que practican las personas de la organización, conllevan a realizar modificaciones en los objetivos de la organización, lo cual impulsa a exigir modificar comportamientos para adoptar unos más apropiados. iii) Técnico: Predomina un fuerte impacto de la parte tecnológica sobre la vida, naturaleza y funcionamiento de las organizaciones, estas tienen la cualidad de determinar la naturaleza de la estructura y el comportamiento organizacional de las empresas. Dado que se convierten en un elemento dinámico e incierto que puedan afectar e impulsar a tomar medidas en consecuencia. iv) Estructural: las empresas experimentan una notable variación si modifican sus estructuras aunque tenga que ver con cambios en el personal porque la transformación en las áreas claves debe empezar por una nueva visión en la gerencia, el liderazgo y los niveles de autoridad. Pero estos cambios conllevan inmediatamente a realizar adaptaciones en todo el sistema, pues una modificación de la organización formal del trabajo, puede conllevar a sufrir una modificación a la organización como un todo. v) Psicosocial: Para alcanzar los objetivos organizacionales, se debe de priorizar el factor humano y su capacidad de marcar la diferencia en los esfuerzos que realiza. Por tanto, un cambio en la motivación de los individuos o grupos, afecta considerablemente a la organización, en la cual sus actitudes y conductas pueden impactar a corto y largo plazo. vi) Administrativo: la función administrativa implica mantener el equilibrio entre la necesidad de estabilidad en la organización y la continua necesidad de adaptación al cambio, por lo cual, se propone que las actividades de planeación y control son

fundamentales para impulsar un cambio. vii) Asesores: los asesores utilizan su conocimiento para evaluar la organización y proponer mejoras, identifiquen problemas, oportunidades, alternativas de solución y opciones de desarrollar planes de acción. Normalmente esta búsqueda de interrogantes contribuye al aprendizaje organizacional.

Alfabetización en la cultura digital

Bolívar y Guarro (2007) indicaron:

La alfabetización en la cultura digital supone aprender a manejar los aparatos, el software vinculado con los mismos, y el desarrollo de competencias o habilidades cognitivas relacionadas con la obtención, comprensión y elaboración de información. A estos ámbitos formativos habremos de añadir el cultivo y desarrollo de actitudes y valores que otorguen sentido y significado moral, ideológico y político a las acciones desarrolladas con la tecnología. (p.161)

El autor refiere que para ser alfabetizado digitalmente las personas deben ser capaces de usar los ordenadores o cualquier aparato tecnológico para producir, evaluar, almacenar, obtener, presentar e intercambiar información, aprender a comunicarse y participar en redes de colaboración a través de la web, así mismo promueve desarrollar valores y actitudes en las prácticas sociales y culturales de la sociedad del conocimiento y la ciudadanía digital en las formas de uso de la tecnología.

Gómez, Calderón y Magán (2008) definieron que:

La alfabetización digital es el proceso de dotar a la población sujeta de los conceptos y los métodos y de realizar prácticas que le permitan apropiarse de las TIC. La orientación debe ser hacia capacidades de lectura/escritura con soportes multimedia digitales, las funcionalidades de las aplicaciones, los métodos para el buen uso y el conocimiento de los usos y prácticas de este entorno. Los programas de ese tipo suelen ser largos y progresivos (p.14)

Los autores mencionan lo necesario que son las tecnologías y la precisión de alfabetización digital fundamentada en la formación a través de los componentes de las

tecnologías de la información y comunicación, este alfabetismo digital debe darse con un soporte en la producción virtual de textos en caracteres alfabéticos, sonidos, multimedia, imágenes, etc. que tengan incidencia en el resultado final del mensaje.

Gilster (1997) citado por Gutiérrez (2003) define la alfabetización digital como “la capacidad de comprender y usar la información en múltiples formatos, y de fuentes varias cuando se presenta a través de ordenadores” (P.8).

El autor citado menciona que la alfabetización digital está más orientada con el dominio de las ideas que con el dominio de la tecnología misma, y que las destrezas necesarias para el uso de las herramientas nos deben conllevar a comprender y utilizar la información que se presentan a través de imágenes símbolos, sonidos, etc.

Área, Gutiérrez y Vidal (2012) mencionaron que:

La alfabetización digital no es en sentido estricto una nueva alfabetización, porque no crea un nuevo lenguaje. Lo que hace es integrar múltiples formas y lenguajes de representación y comunicación a través de unos instrumentos con unas potencialidades hasta hace poco desconocidas (p. 9)

Los autores mencionan que la alfabetización digital se identifica con el desarrollo de habilidades en el manejo del hardware y software de los equipos tecnológicos, y que además en este proceso se debe desarrollar un adecuado lenguaje, buenos contenidos, y un uso eficaz de dichos instrumentos.

Ferrari, Nuñez y otros (2013) definieron la Cultura Digital como:

El uso en evolución de información digital y como canal de intercambio social y económico mediado por artefactos tecnológicos el cual incluye tres componentes críticos: sociedad, industria y gobierno, cuyas manifestaciones claves incluyen los medios sociales, la conectividad y el gobierno en línea (p. 4)

Los autores refieren que el surgimiento de nuevos medios para interactuar, las nuevas formas de ser y de formar comunidades obedecen a la necesidad de relacionarse como una sociedad nueva y de entender a la ciudadanía sus nuevas formas de producir expresiones sociales.

Pérez (2003) definió:

La cultura digital es una nueva cultura, ante todo, porque es tecnológica, pero también porque exige tanto que los contenidos a transmitir se adapten a las nuevas tecnologías, como la creación e invención de contenidos derivados de un contexto que cambia las formas de vivir, de conocer la realidad, de enseñar, de aprender y de comunicarnos.(p. 46)

El autor menciona que la sociedad ofrece y demanda información para comunicarse por medios diferentes a los tradicionales, esto genera formas de aprendizaje y de relación interpersonal nuevas a través de artefactos telemáticos que crean cultura a través de nuevas tecnologías.

Dimensiones de la Alfabetización en la cultura digital

Bolívar y Guarro (2007) mencionaron que un modelo educativo integral para la alfabetización en el uso de las nuevas tecnologías requiere el desarrollo de cuatro ámbitos o dimensiones formativas:

Dimensión1: Dimensión instrumental

Para Bolívar y Guarro (2007) se refirieron:

Relativa al dominio técnico o instrumental de cada tecnología. Es decir, conocimiento práctico o habilidades para el uso del hardware (montar, instalar y utilizarlos distintos periféricos y aparatos informáticos) y del software o programas informáticos (bien del sistema operativo, de procesadores de textos de tratamiento de la imagen, de navegación por Internet, de comunicación, etc.(p. 162)

Los autores mencionan que poseer un dominio técnico o instrumental es aprender a realizar el proceso de manejo de las herramientas de tecnología y comunicación digital y redes, es decir, aprender el manejo de las herramientas del hardware y software para acceder, manipular, integrar, crear, evaluar información y funcionar en una sociedad digital.

Según Íñiguez (2013) estableció que:

El aprendizaje instrumental se basa en la adquisición de los instrumentos y herramientas esenciales que serán la base para acceder al resto de conocimientos y lograr una formación de calidad. Son, en definitiva, las competencias básicas que todo el alumnado debe obtener en su período de escolarización para llegar a adquirir el resto de aprendizajes como, por ejemplo, la lectura, el lenguaje matemático, o las Tecnologías de la Información y la Comunicación. (p. 1)

El autor menciona que para lograr una formación de calidad se debe promover en los estudiantes la capacidad para resolver problemas cotidianos. Estas competencias se desarrollan en aquellas instituciones educativas que tienen un fortalecimiento en la construcción de aprendizajes que les aportan los conocimientos básicos que incluyen a las tecnologías de información y comunicación en su vida escolar y que puedan tomar decisiones en torno al sentido mismo de su educación.

Dimensión2: Dimensión cognitiva.

Según Bolívar y Guarro (2007) se refirieron:

Relativa a la adquisición de los conocimientos y habilidades específicos que permitan buscar, seleccionar, analizar, comprender y recrear la enorme cantidad de información a la que se accede a través de las nuevas tecnologías, así como comunicarse con otras personas mediante los recursos digitales. Es decir, aprender a utilizar de forma inteligente la información tanto para acceder a la misma, como a recrearla y difundirla a través de distintas modalidades simbólicas y mediante distintas fuentes y recursos digitales.(p. 162)

Los autores mencionan que la tecnología es un recurso indispensable que determina en el mediano y largo plazos el éxito o fracaso de las personas y de las organizaciones ya que ésta va modificando constantemente las actitudes y que de alguna manera también condiciona a obtener nuevas habilidades para aprender el manejo de los nuevos mecanismos y programas sofisticados.

Teran, Castillo y González (2013) mencionan que:

La dimensión Cognitiva, está centrada en el desarrollo del pensamiento y las estrategias didáctico-cognitivas que poseen los docentes con el fin de enseñarles a buscar información, construir criterios, reconstruir nuevos paradigmas, aportes, guiando a los estudiantes para que no sean sujetos repetitivos de toda la gama de información que se encuentra en la red, sino que enseña a pensar, a tomar conciencia, a crear nuevos criterios y elaborar nuevos aportes que contribuyan a la resolución de problemáticas y la construcción de su propio conocimiento.(p. 12)

Los autores mencionan que lo destacable en el uso de la tecnología para construir conocimiento es que permite posibilidades de incrementar la motivación hacia el aprendizaje, labor que realiza el docente para despertar el interés en el estudiante a través del apoyo de las tecnologías de información y comunicación ayudando a desarrollar nuevos conocimientos, la investigación y el juicio crítico.

Dimensión3: Dimensión actitudinal

Bolívar y Guarro (2007) refirieron:

Relativa al desarrollo de un conjunto de actitudes hacia la tecnología de modo que no se caiga ni en un posicionamiento tecnofóbico (es decir, que se las rechace sistemáticamente por considerarlas malélicas) ni en una actitud de aceptación acrítica y sumisa de las mismas. Asimismo supone adquirir y desarrollar normas de comportamiento que impliquen una actitud social positiva hacia los demás. Como puede ser el trabajo colaborativo, el respeto y la empatía. (p.162)

Los autores refieren que las actitudes atraviesan la actividad humana y tienden a orientar los procesos cognitivos y emotivos implicados en el aprendizaje, es por ello que se deben desarrollar actitudes para participar en grupos y tener sentido de control en el uso de la tecnología.

Girolamo, Martínez, Rozas y Zapata(2013) que hacen referencia a (Barrena, 2001) mencionaron que “en relación a la dimensión actitudinal, interesa la motivación que se tenga hacia el estudio en el proceso de enseñanza y que el aprendizaje esté dotado de significado y funcionalidad”.(p. 13)

Los autores explican que para tener valoración del aprendizaje de la tecnología se necesita motivación para aprenderlo y que esto obedece a la forma como es transmitida por los docentes ya que la tecnología modifica con facilidad las actitudes de las personas. Los factores como las características de la persona que transmite un mensaje convincente, ejercen un efecto importante en su eficacia, la actitud como lo hace y el objetivo del mensaje ayuda a desarrollar las competencias necesarias para formar personas sensibles y comprometidas con la sociedad.

Dimensión4: Dimensión Axiológica

Bolívar y Guarro (2007) mencionaron que:

Relativa a la toma de conciencia de que las tecnologías de la información y comunicación no son asépticas ni neutrales desde un punto de vista social. Sino que las mismas inciden significativamente en el entorno cultural, político y medioambiental de nuestra sociedad, así como a la adquisición de valores y criterios éticos con relación al uso de la información y de la tecnología evitando conductas de comunicación socialmente negativas (p.162).

Los autores mencionaron que en una sociedad sin valores no puede haber aprendizaje verdadero ni desarrollo de la sabiduría, por más desarrollo tecnológico que exista, no se debe dejar de promover la capacidad de las personas de ser pensantes. Se debe desarrollar modos de pensar que apoyen la justicia entre las personas, el respeto hacia el medio ambiente y fomentar el bien común. La cultura y las relaciones interpersonales son

muy trascendentales en esta transformación, ya que ellos deben ser capaces de decidir cómo van a vivir en forma colectiva, establecer sus valores, sus creencias y que sentido le darán a la vida cotidiana.

Teran, et. al (2013) mencionaron que:

La Dimensión Axiológica, dimensión importante y necesaria que deben adquirir los docentes, ya que se refiere a la experiencia que cada uno posee, reflejada al momento de orientar a los estudiantes y asumir una posición crítica-constructiva de la información que procesarán en Internet; así como la postura que los estudiantes deberán adjudicarse tanto de forma personal como social. La dimensión axiológica se identifica con los valores y experiencia docente, por ejemplo, razonar sobre la información que localizan y encuentran en diversos sitios de la red, desarrollar materiales pedagógicos con uso de las TIC, así como el sugerir a los estudiantes utilizar las tecnologías con un fin educativo. De ahí, que una de las tareas docentes, de la época actual sea sin duda, el brindar los valores éticos, axiológicos y pedagógicos al estudiante, cuando se refieran a emplear algún tipo de tecnología en su aprendizaje.(p. 12).

Los autores señalan que los docentes son un elemento clave en el uso efectivo de las TIC en el aula, ya que facilitan o limitan la incorporación de las herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al crear entornos de aprendizajes más dinámicos e interactivos se debe aprovechar a brindar los valores éticos a los estudiantes y cultivar actitudes sociales con la Comunidad de Aprendizaje.

Bases teóricas de la alfabetización en la cultura digital

La alfabetización en la cultura digital se sustenta en las teorías instruccionales tal como los señala Marcano(2005) en la que menciona que:

Toda teoría instruccional se fundamenta en las teorías psicológicas del aprendizaje, vinculándose con los procesos de enseñanza y aprendizaje por lo que se consideran prescriptivas y normativas, la primera, al relacionar la enseñanza con el proceso que lleva a cabo el profesor en cuanto a la manera de propiciar las condiciones más pertinentes para el aprendizaje y normativa, porque formula criterios y condiciones para lograr un aprendizaje efectivo (p. 158)

Dentro de las teorías de la instrucción podemos mencionar dos grandes escuelas psicológicas, la Conductista y la Gestáltica, donde provienen el enfoque cognitivo y el constructivista; estas teorías se centran en la relación: cómo se aprende - cómo se enseña. El Conductismo admite por ejemplo que el aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquieren cambios de conducta más o menos permanentes, el cual considera también que toda conducta es aprendida si se manipulan objetos y se usa la observación; de allí que en la relación sujeto-objeto se hace énfasis en el objeto. Dentro del conductismo, Skinner menciona que el condicionamiento operante es una forma de aprender por medio de recompensas y castigos. Este tipo de condicionamiento afirma que una determinada conducta y una consecuencia, ya sea una recompensa o sanción, tienen un vínculo que nos lleva al aprendizaje. Consideraba que nuestro comportamiento podría tener un proceso de acomodación a las experiencias negativas y positivas.

En la escuela Conductista surgió la enseñanza programada que tuvo como objetivo dirigir el aprendizaje de las personas por medio de condiciones controladas, esta técnica de enseñanza autodidáctica tuvo como actividad la presentación de un tema a enseñar en pequeñas unidades didácticas, proseguidas de preguntas cuya verificación de la respuesta era inmediata, contribuyendo a afianzar el conocimiento adquirido o conducir a la corrección del error. La presentación del contenido se realiza a través de programas, libros, o máquinas de enseñanza lo cual posee numerosas ventajas como la de permitir que el estudiante profundice temas de los cuales sólo recibe los elementos básicos en el aula, e inclusive, puede realizar cursos más técnicos que las instituciones educativas no pueden brindarle en el nivel de estudios correspondiente. En la enseñanza el resultado depende también de la conducta del estudiante como respuesta a la acción del maestro. Por ende el aprendizaje varía de un estudiante a otro. La situación ideal, según Rousseau, se da cuando el docente atiende a un solo estudiante de manera individual para poder constatar su progreso continuamente, puede hacer que el alumno tenga una participación activa, a través de preguntas, discusiones, etc., que puede ser orientada y dirigida constantemente.

Otra teoría que aporta considerablemente a esta investigación es el cognitivismo el cual considera que el aprendizaje se produce cuando el individuo interacciona con el ambiente, partiendo de la estructura cognitiva del aprendiz el cual es un factor determinante en el aprendizaje, garantizando así la retención significativa de los nuevos

conocimientos. El autor de transición entre el conductismo y el cognitivismo, Robert Gagné define que la enseñanza es comprendida como la planificación de un conjunto de actividades destinados a iniciar e impulsar el aprendizaje en los estudiantes. Así mismo, considera que el individuo posee una nueva capacidad en base a comportamientos anteriores y en interacción con el ambiente. El cognitivista Jerome Bruner, concibe que lo más importante de la información obtenida son las estructuras cognoscitivas que se forman a través del proceso de aprendizaje, principalmente de conceptos. El autor sostiene que la nueva información es aprendida con mayor facilidad cuando lo relacionamos con los saberes previos que poseemos. De esta manera, la información que ha sido adquirida cobra significancia y queda retenida en nuestra memoria, pudiendo luego ser recuperada con facilidad. D. Ausubel propone una enseñanza por exposición, el cual consiste en presentar el material a los estudiantes de manera organizada, en secuencia y casi terminado. Esto ayuda que ellos recepcionen la información más importante de la manera más efectiva. Carl Rogers señaló que, el docente debe tener bien claro las expectativas de formación para la personas y definir bien la relación que quiere establecer con sus alumnos promoviendo la participación espontánea entre ellos, orientándolos a que expresen su opinión sin sentirse amenazados o ridiculizados e intentar tener empatía para comprenderlos mejor.

Papert hace hincapié en el procesamiento de la información y da mayor relevancia a los procesos intelectuales que en forma de procedimientos y estrategias dan una idea precisa de cómo el sujeto conoce y aprende. Por otro lado, destaca, la actitud activa y constructiva del estudiante en el proceso de aprendizaje el cual involucra la interacción con la experiencia didáctica, materiales de apoyo, herramientas y personas de su entorno físico a fin de lograr aprender. La parte instruccional como la enseñanza programada se ha desarrollado tanto hasta convertirse hoy en una enseñanza instruccional asistida por la tecnología multimedia que es presentada a través de software o tutoriales con diversas características según las necesidades. En lo que respecta a los docentes, quizás se entienda que el uso del ordenador en los colegios en algún momento causó incomodidad por ser algo innovador, por los nuevos conocimientos y técnicas que deberían adquirirse y por el temor de ser suplantados lo que seguramente no fue de su agrado

Es indiscutible que los docentes que no tiene cultura en el uso de las herramientas tecnológicas, es de suma urgencia aprender y comprender su función instrumental que

ayuden a mejorar sus estrategias en el desarrollo de la clase para que de esta manera puedan contribuir en la formación integral de los educandos.

Pedagogía cibernética Wiener (1948), desarrolló una teoría general que incluye diversos campos de conocimiento que se encargan de estudiar aquellos fenómenos referentes a la dirección y control de mecanismos u organismos que actúan como sistemas dinámicos, y los cuales pueden ser diseñados en forma analógica; tiene como soporte teórico a la matemática y la lógica, y analiza principalmente su uso. La pedagogía cibernética orienta la articulación que debe existir entre el educando y las posibilidades que le aporta los sistemas de información. Esta teoría, se enfoca, fundamentalmente, hacia el área instruccional mecánica dentro de la escuela conductista siendo indiscutiblemente uno de los más claros antecedentes de colaboración pedagógica, ya que marca el principio del procedimiento que hay que seguir en los estudios pedagógicos para orientar el uso del computador dentro de las instituciones educativas.

La pedagogía cibernética plantea la complementación del enfoque tradicional de la educación, considerando un enfoque de sistemas, organizados y estructurados en cadenas analógicas a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta pedagogía concibe la interacción en una situación didáctica aumentando la dirección y control individual del sistema que aprende, tal es el caso de la enseñanza personalizada. Este ideal didáctico, coincide con la psicología personal del aprendiz, debido a que la progresión de su ritmo se adapta constantemente con la información recibida. La cadena refleja indica cuál debe ser el ritmo de presentación de las informaciones sucesivas ordenadas en secuencias en una lección cualquiera.

Teoría Gestalt

Este enfoque es conocido por el axioma: "el todo es más que la suma de las partes" el cual pretende explicar porque nuestro cerebro tiende a interpretar un conjunto de elementos desiguales como un único mensaje, y como nuestra mente las agrupa en informaciones que recibimos en categorías mentales que nosotros mismos hemos establecido. Esto da entender que el centro del fondo corresponde a la totalidad, al conjunto, mientras los elementos por si solos no tienen alguna importancia o significado. Por ejemplo para aprender a crear palabras o frases primero conocimos las letras del abecedario, luego las

sílabas. La teoría de la Gestalt menciona que primero se puede aprender las frases, y que éstas luego deben de ser descompuestas en sílabas para finalmente descubrir y aprender las letras que las forman. Estos elementos por si solos carecen de significado y si lo percibimos unidos y agrupados, juntamente forman un significante. Como vemos esta teoría estudia la forma como comprendemos el mundo Y sugiere que no debemos de centrarnos únicamente en cada pequeño componente porque nuestras mentes son proclives a percibir los objetos como parte de un todo mayor y como elementos de sistemas más complejos.

Esto resulta así porque nuestra mente se guía por unas leyes o principios de percepción. i) Relaciones figura-fondo, la figura es aquello en lo que se presta mayor atención, destaca y es más sobresaliente que el fondo. El fondo es todo lo que no se percibe como figura, el cerebro no puede interpretar ambos al mismo tiempo. ii) Ley de la proximidad, los elementos que se perciben con más cercanía o proximidad tienden a agruparse. Cuanto más cerca se hallen dos elementos, mayores probabilidades tienen de juntarse. Tal es el caso cuando nos comunicamos, escuchamos el lenguaje como una serie de palabras individuales con pausas entre ellas. iii) Ley de la similitud, determina que los elementos iguales en lo que respecta a alguna característica como son su forma, color, textura, etc. tienden a agruparse. Su similitud puede deberse a tener un color aproximado a su forma o a cualquier característica que el cerebro le permita establecer una semejanza entre ellas. Un ejemplo que se puede mencionar es sobre las propias características de un árbol; no todos tienen exactamente la misma altura ni el mismo color. Sin embargo, desde nuestra perspectiva nos parecen prácticamente iguales por su parecido. iv) Ley de la dirección común, Los elementos que parecen moverse juntos hacia una orientación se perciben como una figura. Si vemos unas aves volando hacia una misma dirección, nos fijaremos en ellos como un todo. v) Ley de la simplicidad. Las personas asocian su percepción con imágenes sencillas como triángulos, cuadrados, círculos, líneas rectas haciendo simples las imágenes complejas. Por ello, esta ley consiste en excluir o aminorar lo evidente y sumar lo importante haciendo referencia a la fuerza de la forma, que ayuda a su recuerdo. Establece que si todo continúa constante, la persona ve el campo perceptual como si estuviera organizado en figuras simples y regulares.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión instrumental en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión cognitiva en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión actitudinal en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión axiológica en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

1.5. Justificación

Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente ya que la variable cambio organizacional se sustentó en teorías de la administración teniendo en cuenta el interés por la persona, estudiando sus conductas motivacionales que conlleven a contribuir en el progreso de la organización.

Respecto a la alfabetización en la cultura digital, se justifica teóricamente en las teorías de aprendizaje que se encargan de describir las maneras en las que aprendemos.

Estas se centran también en la relación de la información que tenemos previamente y la nueva información que queremos adquirir. Entre estas teorías de aprendizaje tenemos la teoría conductista, constructivista.

Justificación práctica

La investigación se justifica de manera práctica porque los beneficiarios o usuarios directos son los estudiantes y padres de familia en general quienes van a recibir una atención más eficiente y de calidad debido a que los servidores públicos realizan sus labores diarias con el aprovechamiento de la tecnología en las diferentes actividades y necesidades que se requieran en relación a brindar un buen servicio dentro de la I.E.

Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente porque busca conocer la relación que existe entre Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital, asimismo permitió conocer cómo se relacionan ambas variables, además se crearon un cuestionario tipo escala de Likert para medir cambio organizacional teniendo en cuenta un instrumento de recolección de datos (encuesta) y para la variable Alfabetización en la cultura digital se aplicó el instrumento de creación propia. Los instrumentos se sometieron a los procesos de validez y confiabilidad.

Justificación legal

Para la investigación se tomó en cuenta la Ley N° 30220, Ley Universitaria, Capítulo V, artículos 43 y 45 y el Reglamento de sustentación de tesis de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El Peruano (2014) indicó “Maestrías de Investigación o académicas: Son estudios de carácter académico basados en la investigación [...]. Grado de Maestro: requiere haber obtenido el grado de Bachiller, la elaboración de una tesis o trabajo de investigación en la especialidad respectiva [...].” (p. 7).

1.6 Hipótesis

Para Hernández *et al.* (2008) “hipótesis son proposiciones tentativas sobre las posibles relaciones entre dos o más variables”. (p.127)

Hipótesis general

Existe relación entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión instrumental y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión cognitiva y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión actitudinal y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión axiológica y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018

Objetivos específicos:**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la dimensión instrumental y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitiva y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión actitudinal y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión axiológica y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño

El diseño de estudio fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional; es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al.*, 2014, p. 152).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151).

Es correlacional, porque tuvo “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández *et al.*, 2014, p. 93).

El diagrama del diseño correlacional, según Sánchez y Reyes (2009, p.106).

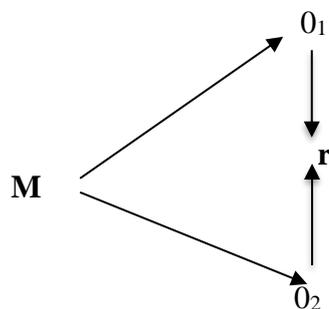


Figura 2. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

- M = Servidores públicos de la Red 09
- O₁ = Cambio Organizacional
- O₂ = Alfabetización en la cultura digital
- r = Relación entre las variables

Es decir, que para la muestra seleccionada conformada por servidores públicos de la Red 09 de san Juan de Lurigancho, se aplicaron los cuestionarios para cada una de las

variables: cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital y los datos que se recolectan de la aplicación serán procesados por medio de la transformación de variables para luego realizar a estadística descriptiva e inferencial.

Tipo de investigación

Enfoque.

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Método.

El método que se utilizó fue el método hipotético deductivo, según Bernal (2010) la investigación parte de la observación, se plantean hipótesis, se contrastan las hipótesis, se toman decisiones de aceptar o rechazar la hipótesis de investigación y finalmente se obtienen conclusiones que luego se generalizan a toda la población.

Tipo de estudio.

La investigación según su finalidad fue básica, al respecto Sierra (2008) “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de otra investigación” (Sierra, 2008, p. 32).

Nivel de investigación.

De acuerdo a su alcance la investigación fue descriptivo y correlacional; fue descriptivo porque describió cada una de las características de la variables y dimensiones; fue correlación porque se determinó el grado de correlación entra las variables en estudio (Hernández et. al., 2014).

2.2. Variables, operacionalización

Una variable es una característica, atributo o cualidad medible por medio de sus dimensiones; su medición es aplicado a seres humanos, objetos, hechos o fenómenos las cuales en forma particular adquieren una valoración y están adquieren un significado para

la investigación científica en caso de la investigación adquiere valor cuando las variables se relacionan. (Hernández; et al., p. 105).

Definición conceptual

Variable 1: Cambio Organizacional

Según Maldonado (2017) definió al cambio organizacional como:

La capacidad de adaptación de las empresas, y como las diversas variaciones que presentan mediante el paso del tiempo. Cabe destacar que cuando los cambios se dan, la situación dentro de una organización no es sencilla, pues en ocasiones no existe la disposición para aceptar tales modificaciones. No obstante, para poder realizar un cambio, debe involucrarse el esfuerzo de todos los miembros de la organización. (p. 300).

Variable 2: Alfabetización en la cultura digital

Según Bolívar y Guarro (2007) definieron a la alfabetización en la cultura digital como:

Aprender a manejar los aparatos, el software vinculado con los mismos, y el desarrollo de competencias o habilidades cognitivas relacionadas con la obtención, comprensión y elaboración de información. A estos ámbitos formativos habremos de añadir el cultivo y desarrollo de actitudes y valores que otorguen sentido y significado moral, ideológico y político a las acciones desarrolladas con la tecnología. (p.161)

Definición operacional

Variable 1: Cambio organizacional

El cambio organizacional será medida través de sus tres dimensiones, Conocimiento, emociones y procesos para lo cual se empleó un cuestionario con 25 preguntas y con escala de tipo Likert y medición ordinal.

Variable 2: Alfabetización en la cultura digital

La alfabetización en la cultura digital será medida través de sus 4 dimensiones, dimensión instrumental, cognitiva, actitudinal y axiológica para lo cual se empleó un cuestionario con 25 preguntas y con escala de tipo Likert y medición ordinal.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Cambio Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Conocimiento	- Fortalezas - Debilidades	P1, P2, P3, P4,	Escala ordinal, tipo Likert	De la variable: Deficiente [25; 58] Moderado [59; 91] Eficiente [92; 125]
	- Conocimiento técnico - Experiencias colectivas - Objetivos	P5, P6, P7, P8, P9, P10	Muy en desacuerdo(1) En desacuerdo(2)	De la dimensión 1: Deficiente [10; 23] Moderado [24; 36] Eficiente [37; 50]
Emociones	Motivación	P11,P12, P13, P14,	Ni si, ni no(3)	De la dimensión 2: Deficiente [8; 18] Moderado [19; 29] Eficiente [30; 40]
	Satisfacción	P15, P16 P17, P18,	De acuerdo (4) Muy de acuerdo(5)	
Proceso	Tarea	P19,P20, P21,P22,		De la dimensión 3: Deficiente [7; 16] Moderado [17; 25] Eficiente [26; 35]
	Supervisión	P123,P24, P25		

Nota: Adaptado de Maldonado (2017). Cambio organizacional

Tabla 2

Operacionalización de la variable Alfabetización en la cultura digital

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Dimensión instrumental	Dominio técnico Habilidades	P1,P2,P3, P4,P5,P6, P7, P8,	Escala ordinal, tipo Likert Muy en	De la variable Deficiente [25; 58] Moderado [59; 91] Eficiente [92; 125]
Dimensión Cognitiva	Conocimiento - Comunicación - Habilidades del pensamiento	P9,P10, P11 P12, P13, P14	En desacuerdo Ni si, ni no	De la dimensión 1: Inicio [8; 18] Proceso [19; 29] Logrado [30; 40] De la dimensión 2: Inicio [6; 13] Proceso [14; 21] Logrado [22; 30]
Dimensión Actitudinal	Actitudes Normas de comportamiento	P15, P16.P17 P18, P19.P20	De acuerdo Muy de	De la dimensión 3: Inicio [6; 13] Proceso [14; 21] Logrado [22; 30]
Dimensión Axiológica	- Valores - Criterios éticos	P21, P22. P23,P24.P25	acuerdo	De la dimensión 4: Inicio [5; 11] Proceso [12; 18] Logrado [19; 25]

Nota: Adaptado de Bolívar y Guarro (2007). Alfabetización en la cultura digital

2.3. Población, y muestra

Población

Para Hernández, *et al.* (2014) indicaron que la población “es el conjunto de elementos o sujetos con características similares dentro de un contexto que presenta una situación problemática” (p. 174).

La población estuvo conformada por 152 servidores públicos (docentes, personal administrativo, jerárquico y personal de servicio).

Tabla 3

Distribución de la población

Servidores públicos	N° trabajadores	Porcentaje
Docentes y auxiliares	120	79%
Personal administrativo	5	3%
Personal jerárquico	7	5%
Personal de servicio	20	13%
Total	152	100%

Nota: RED 09, San Juan Lurigancho, Ugel 05. (2018)

Muestra

Siguiendo el análisis teórico, se concuerda con Hernández *et al.* (2014), en la que indicaron que la muestra “es una proporción representativa de la población” (p. 175).

La muestra de estudio estuvo constituida por 152 servidores públicos de 2 instituciones educativas de la red 09, Ugel 05 - 2018.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

$$z = 1.96 \text{ (Nivel de confianza = 95\%)}$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.05 \text{ (5\% de error muestral)}$$

$$N = 152$$

$$n = 109$$

Tabla 4

Distribución de la muestra

Personal de las I.E.	Población	Fh	Muestra
Docentes y auxiliares	120	0.7171	86
Personal administrativo	5	0.7171	4
Personal jerárquico	7	0.7171	5
Personal de servicio	20	0.7171	14
Total	152		109

Nota: RED 09, San Juan Lurigancho, Ugel 05. (2018)

La muestra es estratificada porque “el total de la sub población se multiplicará por esta fracción constante ($Fh = 0.7171$) para obtener el tamaño de la muestra para el estrato (Hernández *et al.* 2010, p. 181).

Muestreo

El muestreo será probabilístico, al respecto Hernández *et al.* (2014) indicó:

Todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se aplicó en la investigación fue la encuesta para ambas variables de estudio, al respecto Arias (2012) indicó que la encuesta es una técnica para la recopilación de datos aplicados a un determinado grupo que han sido seleccionados a través de un muestreo.

Los instrumentos que se utilizaron son los cuestionarios, al respecto Behar (2008).indicó:

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (p. 64).

Ficha técnica 1:

Instrumento : Cuestionario de Cambio Organizacional

Autor : Bach. Alexander Torres Farroñan

Año : 2018

Objetivo : Determinar los niveles de cambio organizacional

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Usuarios : Docentes del nivel primaria y secundaria de la red 09 – San Juan de Lurigancho

Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni si, ni no (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5), la escala está conformada por 03 dimensiones: (a) Conocimiento = 10 ítems; (b) Emociones = 8 ítems; (c) Procesos = 7 ítems;

Validación : El instrumento posee validez de contenido con la técnica de juicio de expertos.

Confiabilidad: El instrumento posee consistencia interna ya que se aplicó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach a 20 servidores públicos de la misma red 09, cuyo resultado fue de fuerte confiabilidad (0. 847).

Baremos: Deficiente [25; 58]; Moderado [59; 91] y Eficiente [92, 125]

Tabla 5

Baremos de la variable cambio organizacional

Baremos:	Deficiente	Moderado	Eficiente
Cambio organizacional	[25; 58]	[59; 91]	[92; 125]
Conocimiento	[10; 23]	[24; 36]	[37; 50]
Emociones	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
Procesos	[7; 16]	[17; 25]	[26; 35]

Ficha técnica 2:

Instrumento : Cuestionario de Alfabetización en la cultura digital

Autor : Bach. Alexander Torres Farroñan

Año : 2018

Objetivo : Determinar los niveles de la Alfabetización en la cultura digital

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni si, ni no (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5), la escala está conformada por 04 dimensiones: (a) Instrumental = 8 ítems; (b) Cognitiva = 6 ítems; (c) Actitudinal = 6 ítems y (d) Axiológica = 5 ítems

Validación : El instrumento posee validez de contenido con la técnica de juicio de expertos.

Confiabilidad: El instrumento posee consistencia interna ya que se aplicó la prueba de confiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach cuyo resultado fue fuerte confiabilidad (0.782).

Tabla 6

Baremos de la variable alfabetización en la cultura digital

Baremos:	Deficiente	Moderado	Eficiente
Alfabetización en la cultura digital	[25; 58]	[59; 91]	[92; 125]
Dimensión instrumental	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
Dimensión cognitiva	[6; 13]	[14; 21]	[22; 30]
Dimensión actitudinal	[6; 13]	[14; 21]	[22; 30]
Dimensión axiológica	[5; 11]	[12; 18]	[19; 25]

Validez

Para Hernández, *et al.*, 2014, la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 200).

Se realizó la validez de contenido, por medio de juicio de expertos conformado por doctores de la Universidad César Vallejo donde se revisó: Pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 7

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Estadística	x	x	x

Nota: Certificados de validez (2018).

Confiabilidad del instrumento

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal. Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya

que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández *et al.*, 2014); los datos de la prueba piloto fueron procesados por el programa SPSS y se aplicó la siguiente fórmula.

Donde:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

α :Alfa de Cronbach

K: Numero de ítem

Si^2 : Varianza de los instrumentos

St^2 : varianza de la suma de los ítem.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 8

Escala y valores de la confiabilidad

<i>Escala</i>	<i>Valor</i>
<i>No es confiable</i>	<i>-1 a 0</i>
<i>Baja confiabilidad</i>	<i>0.01 a 0.49</i>
<i>Moderada confiabilidad</i>	<i>0.50 a 0.75</i>
<i>Fuerte confiabilidad</i>	<i>0.76 a 0.86</i>
<i>Alta confiabilidad</i>	<i>0.90 a 1</i>

Tabla 9

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Estadístico de confiabilidad	N° de elementos
1	Cambio organizacional	0.847	25
2	Alfabetización en la cultura digital	0.782	25

Nota: Prueba piloto (2018).

De acuerdo a los resultados se observa respecto al instrumento Cambio organizacional el coeficiente fue de 0.847 lo cual indicó que el instrumento tiene una fuerte fiabilidad y respecto a la alfabetización en la cultura digital el coeficiente fue de 0.782 lo cual indicó una alta fiabilidad, por lo tanto ambos instrumentos son confiables para la aplicación a la muestra de estudio.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, de tal modo que se pudo probar cómo se ha presentado las variables y sus dimensiones.

La estadística descriptiva de datos ofrece modos de presentar y valorar las características básicas de los datos a través de gráficos, tablas y evaluados resúmenes.

El objetivo de construir gráficos es poder percibir los datos en su totalidad e identificar sus características destacables.

Se utilizó el programa Microsoft Excel, para consolidar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos y facilitar la aplicación de estadísticos.

Posteriormente se aplicó el programa SPSS. Y finalmente se realizó el análisis inferencial: Se utilizó el estadístico para el contraste de hipótesis: Coeficiente Rho de Spearman el cual midió el grado de asociación entre las variables y estableció el nivel de significatividad entre las mismas.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
 d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
 n = Número de datos

Tabla 10

Valores de correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta(a mayor X menor Y)
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.11 a - 0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y baptista (2014,p.305) Metodología de la investigación científica

2.6 Aspectos éticos

La recogida de información se ha realizado sin ninguna influencia ni obligaciones a los docentes, asimismo los datos de la prueba piloto y de toda la muestra son reales sin haber manipulado o cambiado los datos; la aplicación de cuestionarios para ambas variables han sido autorizados por las autoridades correspondientes a cada institución educativa, cabe mencionar que los cuestionarios de ambas variables fueron anónimos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Descripción de los niveles de cambio organizacional

Tabla 11

Descripción de los niveles de cambio organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	46	42.2%
Moderado	51	46.8%
Eficiente	12	11.0%
Total	109	100.0%

Nota: Base de datos

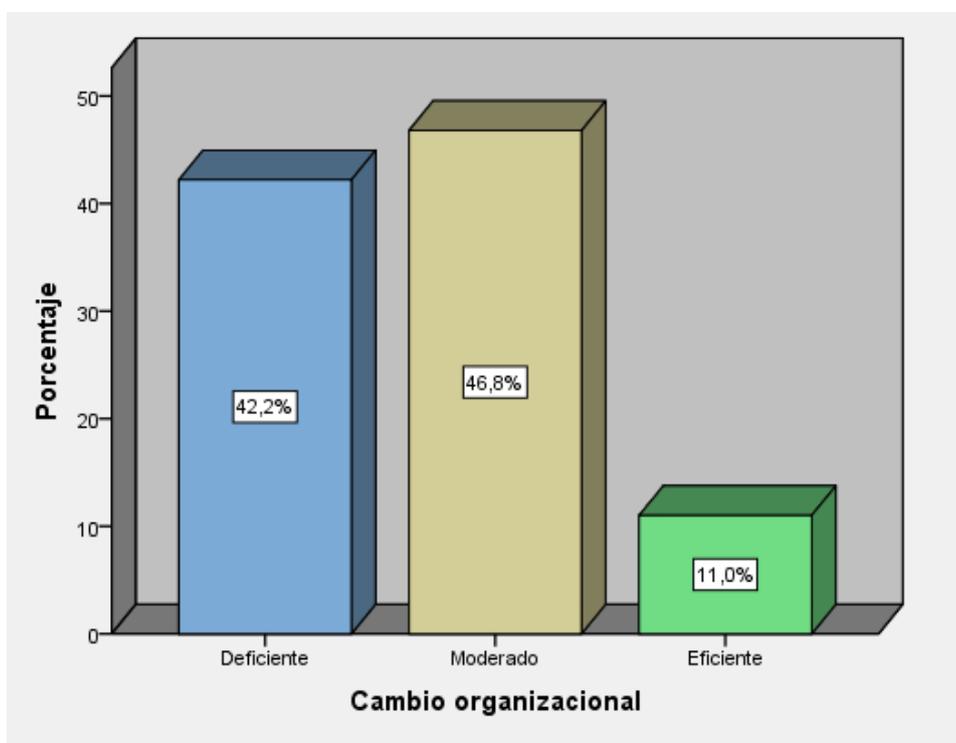


Figura 3. Descripción de los niveles de cambio organizacional

Se observa en la tabla 11 y figura 3, los niveles de cambio organizacional donde el 46.8% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto al cambio organizacional; el 42.2% indicaron que existe un nivel deficiente y el 11.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto al cambio organizacional.

Tabla 12

Descripción de los niveles de conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	41	37,6%
Moderado	56	51,4%
Eficiente	12	11,0%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

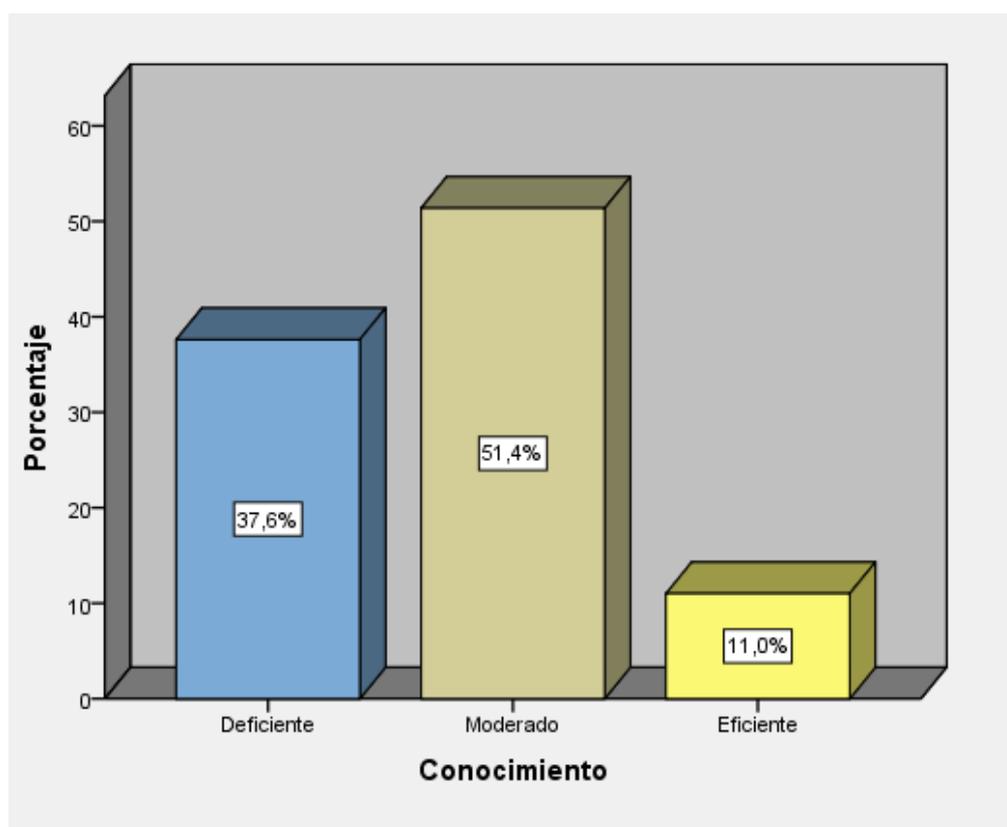


Figura 4. Descripción de los niveles de conocimiento

Se observa en la tabla 12 y figura 4, los niveles de conocimiento donde 51.4% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto al conocimiento; el 37.6% indicaron que existe un nivel deficiente y el 11.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto al conocimiento.

Tabla 13

Descripción de los niveles de emociones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	36	33,0%
Moderado	60	55,0%
Eficiente	13	11,9%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

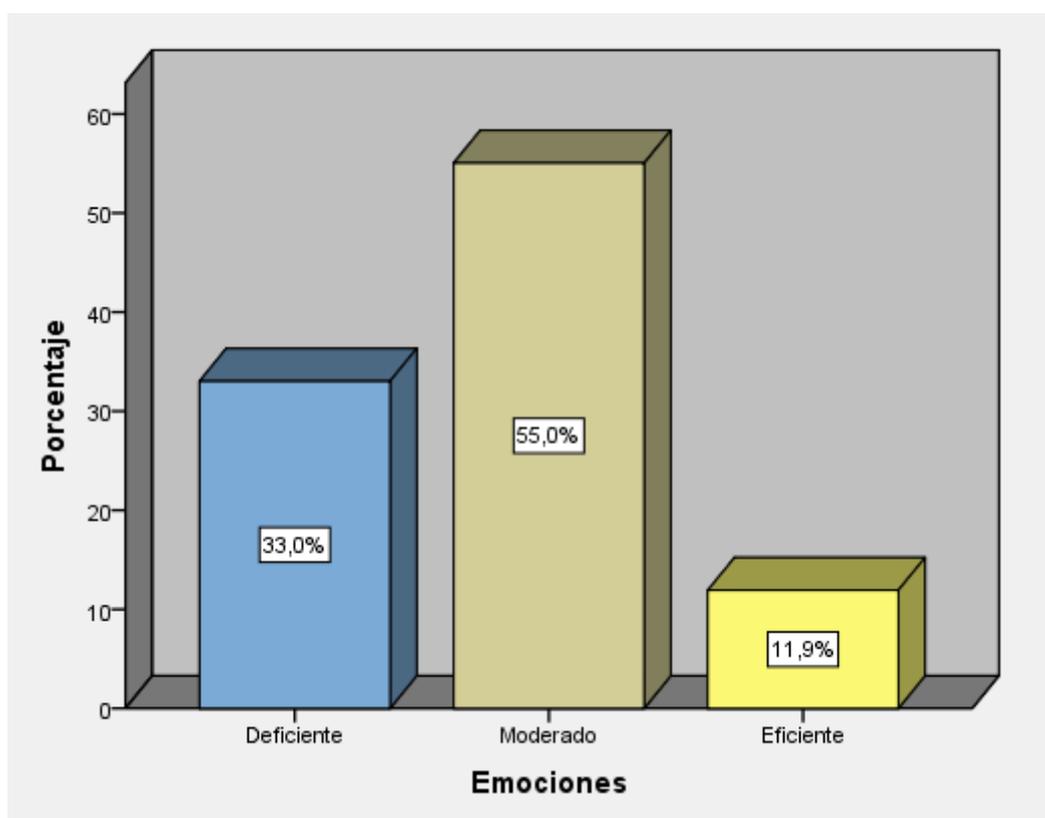


Figura 5. Descripción de los niveles de emociones

Se observa en la tabla 13 y figura 5, los niveles de emoción donde 55.0% de los servidores públicos de la instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a las emociones; el 33.0% indicaron que existe un nivel deficiente y el 11.9% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a las emociones.

Tabla 14

Descripción de los niveles de procesos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	55	50,5%
Moderado	42	38,5%
Eficiente	12	11,0%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

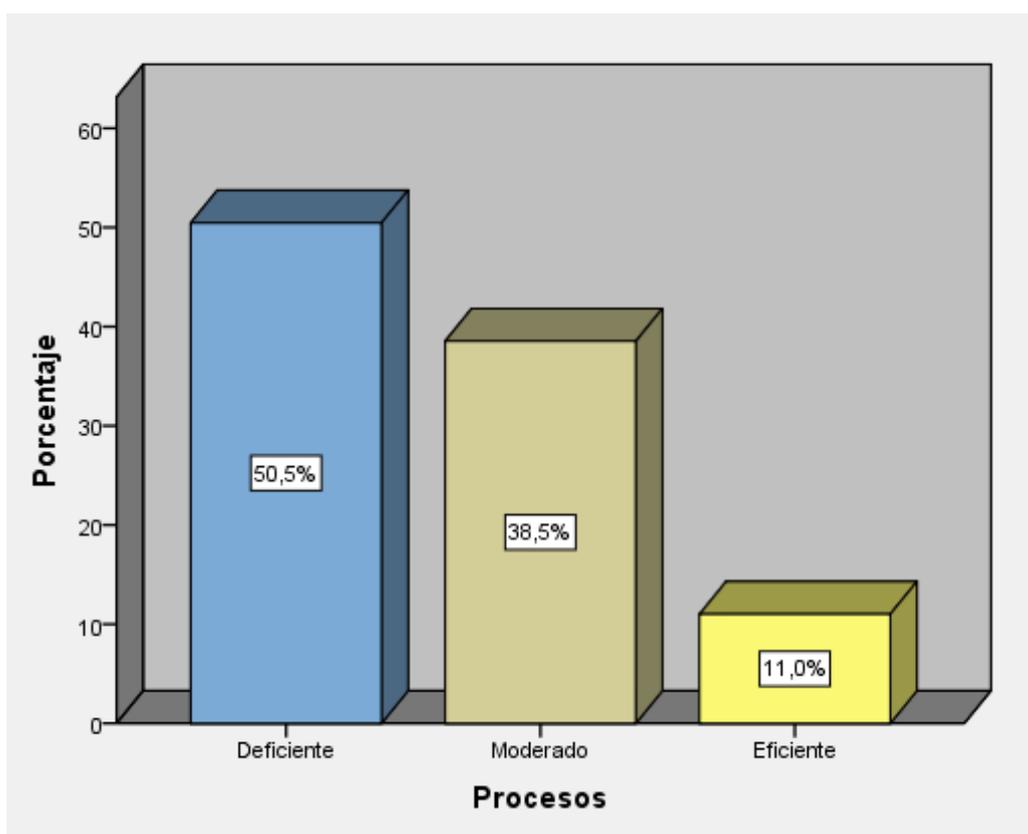


Figura 6. Descripción de los niveles de procesos

Se observa en la tabla 14 y figura 6, los niveles de procesos donde 38.5% de los servidores públicos de la instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a los procesos; el 50.5% indicaron que existe un nivel deficiente y el 11.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a los procesos.

Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital

Tabla 15

Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	50	45,9%
Moderado	52	47,7%
Eficiente	7	6,4%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

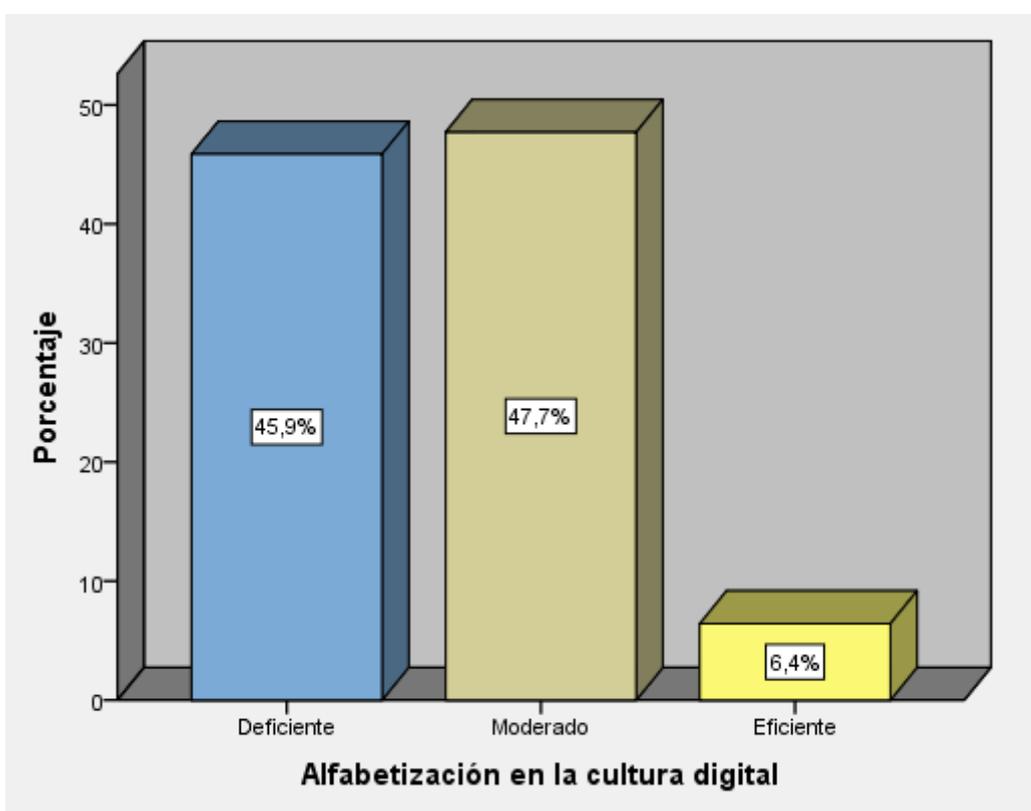


Figura 7. Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital

Se observa en la tabla 15 y figura 7, los niveles de alfabetización en la cultura digital donde 47.7% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a la alfabetización en la cultura digital; el 45.9% indicaron que existe un nivel deficiente y el 6.4% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la alfabetización en la cultura digital.

Tabla 16

Descripción de los niveles la dimensión instrumental

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	40	36,7%
Moderado	63	57,8%
Eficiente	6	5,5%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

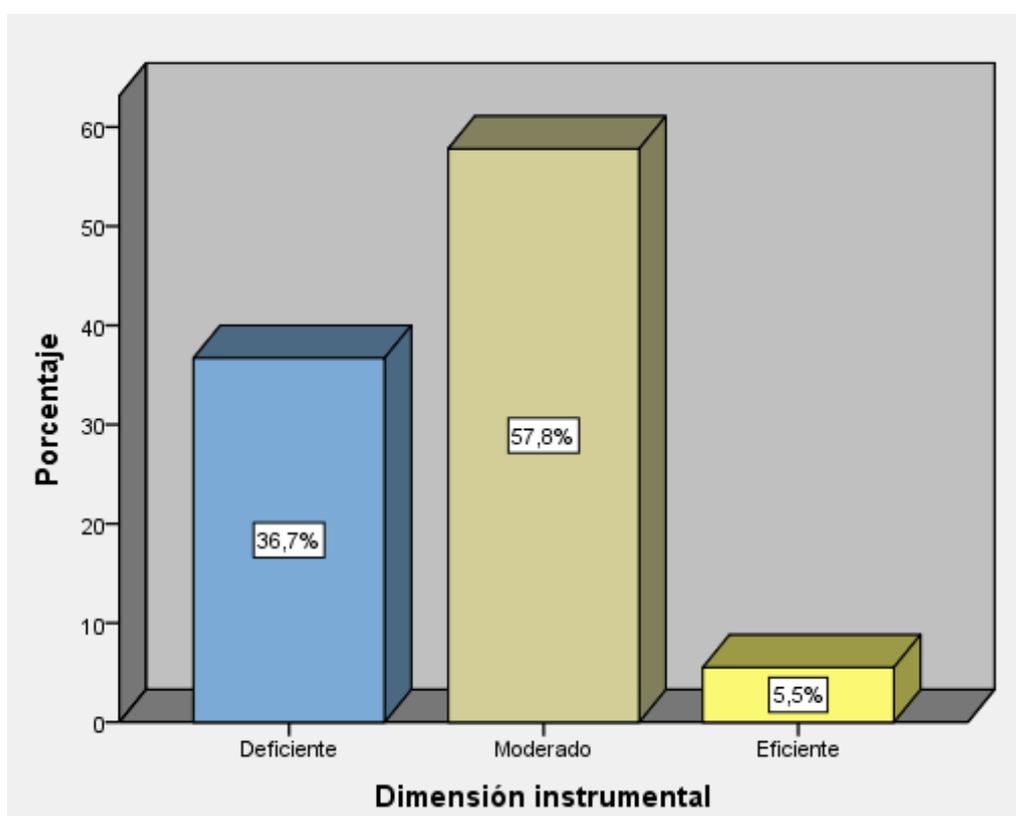


Figura 8. Descripción de los niveles de dimensión instrumental

Se observa en la tabla 16 y figura 8, los niveles de la dimensión instrumental donde 57.8% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a la dimensión instrumental; el 36.7% indicaron que existe un nivel deficiente y el 5.5% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la dimensión instrumental.

Tabla 17

Descripción de los niveles la dimensión cognitiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	50	45,9%
Moderado	49	45,0%
Eficiente	10	9,2%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

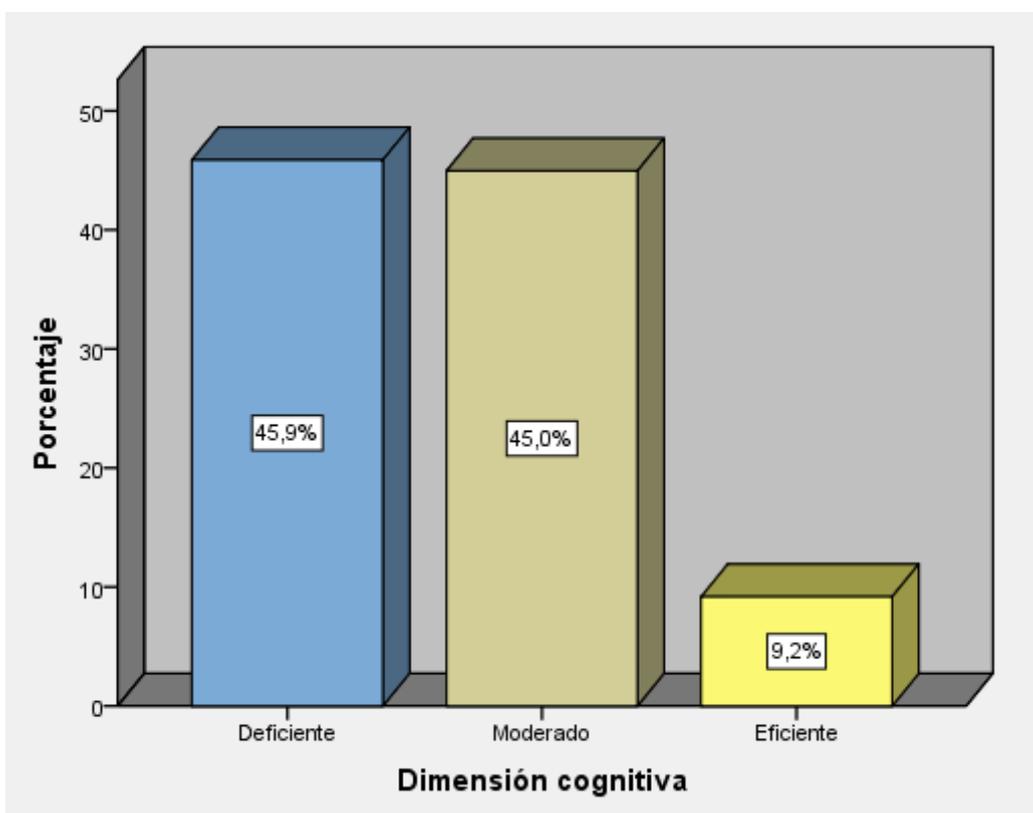


Figura 9. Descripción de los niveles de dimensión cognitiva

Se observa en la tabla 17 y figura 9, los niveles de dimensión cognitiva donde 45.0% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a los procesos; el 45.9% indicaron que existe un nivel deficiente y el 9.2% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la dimensión cognitiva.

Tabla 18

Descripción de los niveles la dimensión actitudinal

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	43	39,4%
Moderado	60	55,0%
Eficiente	6	5,5%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

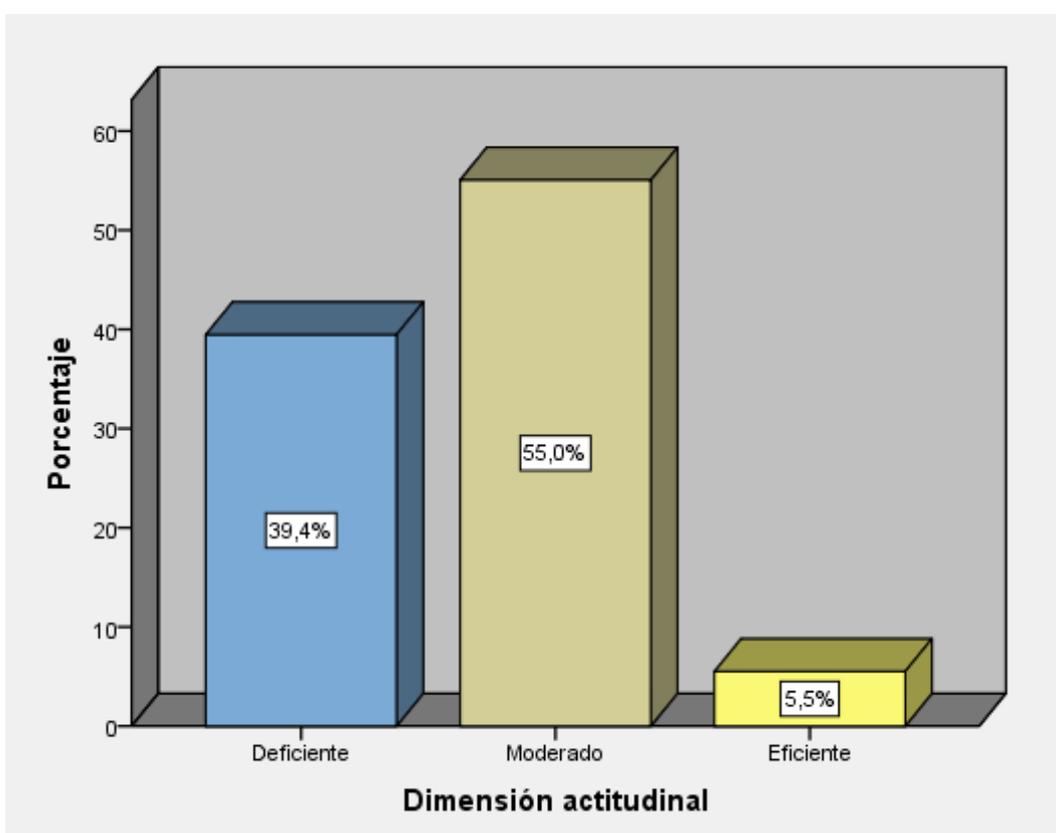


Figura 10. Descripción de los niveles de la dimensión actitudinal

Se observa en la tabla 18 y figura 10, los niveles de la dimensión actitudinal donde 55.0% de los servidores públicos de la instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a la dimensión actitudinal; el 39.4% indicaron que existe un nivel deficiente y el 5.5% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la dimensión actitudinal.

Tabla 19

Descripción de los niveles la dimensión axiológica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	53	48,6%
Moderado	52	47,7%
Eficiente	4	3,7%
Total	109	100,0%

Nota: Base de datos

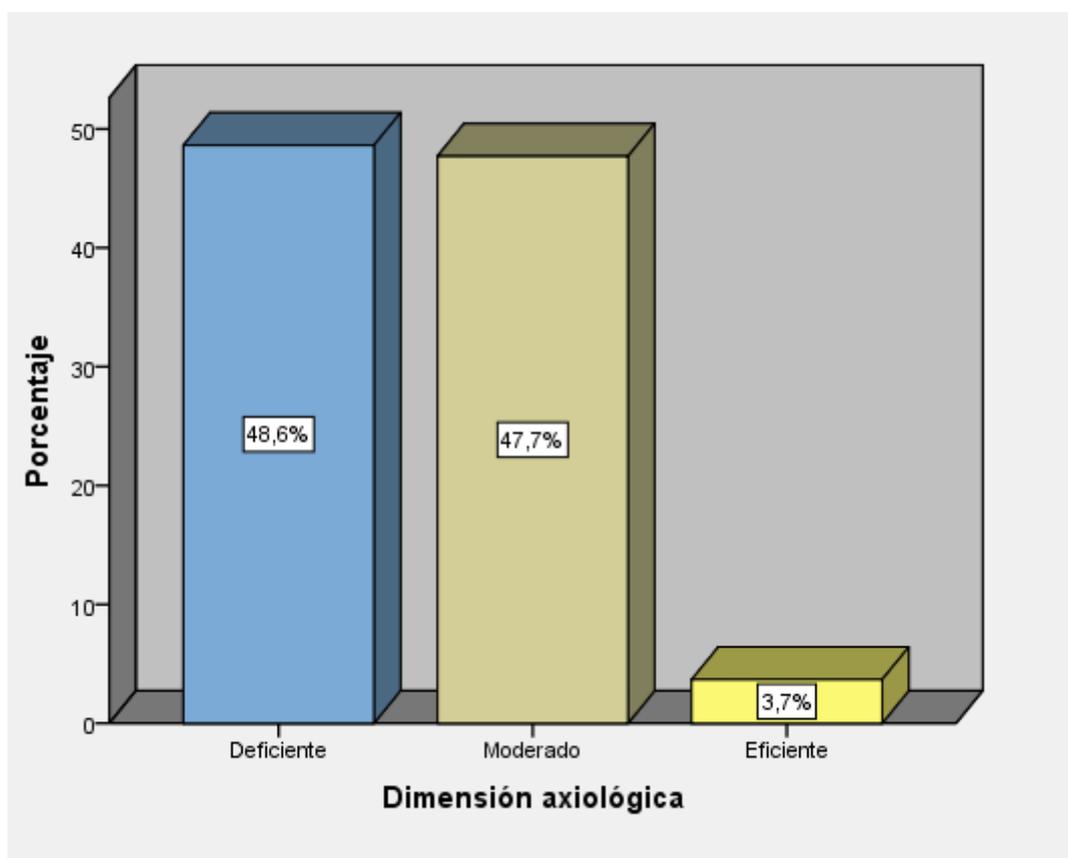


Figura 11. Descripción de los niveles de dimensión axiológica.

Se observa en la tabla 19 y figura 11, los niveles de dimensión axiológica donde 47.7% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a la dimensión axiológica; el 48.6% indicaron que existe un nivel deficiente y el 3.7 % indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la dimensión axiológica.

Tablas cruzadas entre variables y dimensiones

Tabla 20

Tablas cruzadas del cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital.

Cambio organizacional	Alfabetización en la cultura digital			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	45	1	0	46
	41.3	0.9	0.0	42.2
Moderado	5	46	0	51
	4.6	42.2	0.0	46.8
Eficiente	0	5	7	12
	0.0	4.6	6.4	11.0
Total	50	52	7	109
	45.9	47.7	6.4	100.0

Nota: Base de datos.

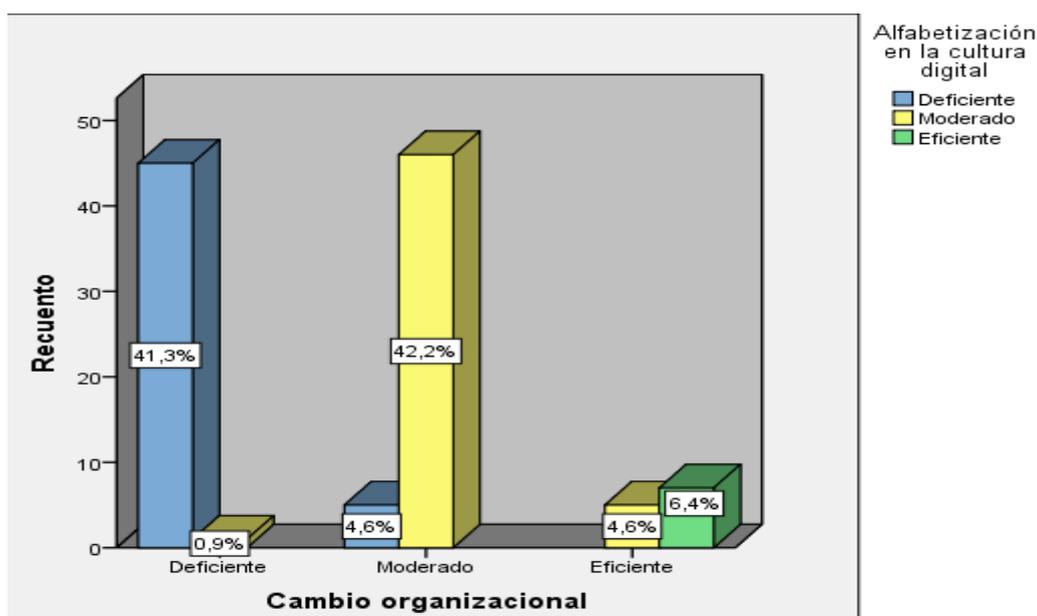


Figura 12. Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital

Interpretación:

Como se observa en la tabla 20 y figura 12; el cambio organizacional en un nivel deficiente, el 41,3% de los servidores públicos presenta una deficiente alfabetización en la cultura digital, por otro lado, el cambio organizacional en un nivel moderado, el 42,2% de los servidores públicos presenta una moderada alfabetización en la cultura digital. Así mismo,

el cambio organizacional en un nivel eficiente, el 6.4% de los servidores públicos presenta una eficiente alfabetización en la cultura digital.

Tabla 21

Tablas cruzadas del cambio organizacional y la dimensión instrumental

Cambio organizacional	Dimensión instrumental			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	35	11	0	46
	32.1	10.1	0.0	42.2
Moderado	5	45	1	51
	4.6	41.3	0.9	46.8
Eficiente	0	7	5	12
	0.0	6.4	4.6	11.0
Total	40	63	6	109
	36.7	57.8	5.5	100.0

Nota: Base de datos.

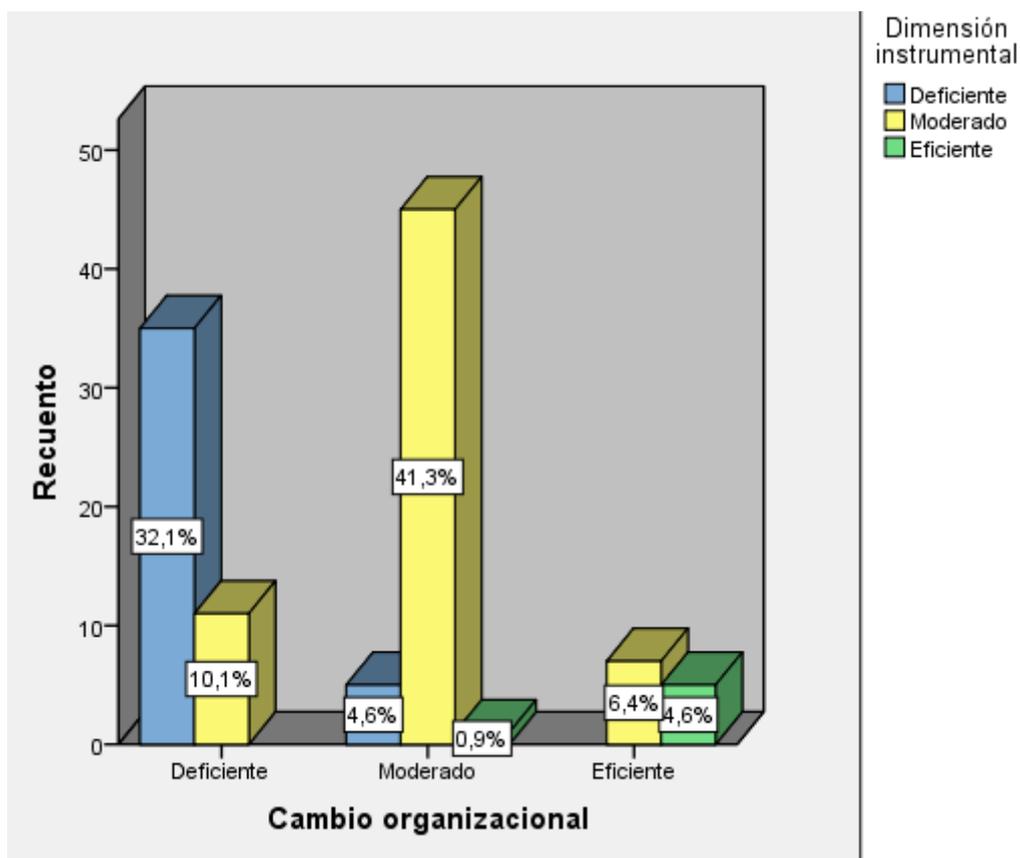


Figura 13. Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión instrumental

Interpretación:

Como se observa en la tabla 21 y figura 13; el cambio organizacional en un nivel deficiente, el 32.1% de los servidores públicos presenta un nivel deficiente en la dimensión instrumental, por otro lado, el cambio organizacional en un nivel moderado, el 41,3% de los servidores públicos presenta una moderada dimensión instrumental. Así mismo, el cambio organizacional en un nivel eficiente, el 4.6% de los servidores públicos presenta una eficiente dimensión instrumental.

Tabla 22

Tablas cruzadas del cambio organizacional y la dimensión cognitiva

Cambio organizacional	Dimensión cognitiva			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	44	2	0	46
	40.4	1.8	0.0	42.2
Moderado	6	44	1	51
	5.5	40.4	0.9	46.8
Eficiente	0	3	9	12
	0.0	2.8	8.3	11.0
Total	50	49	10	109
	45.9	45.0	9.2	100.0

Nota: Base de datos.

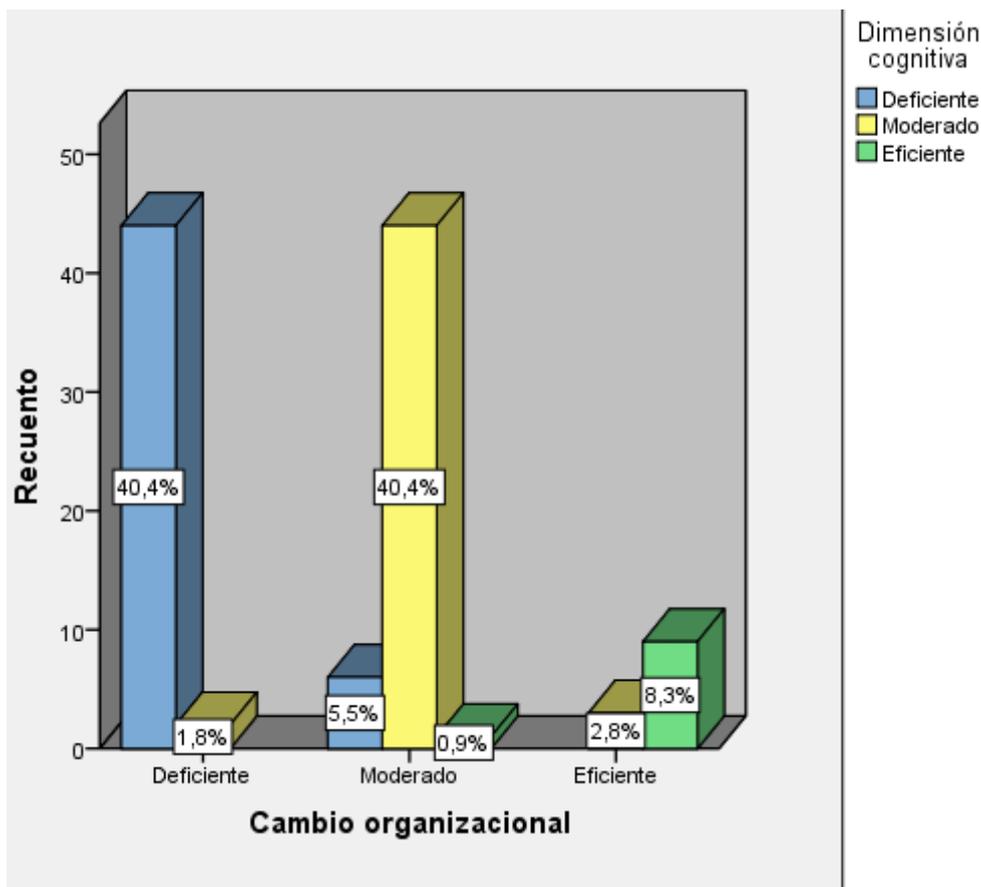


Figura 14. Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión cognitiva

Interpretación:

Como se observa en la tabla 22 y figura 14; el cambio organizacional en un nivel deficiente, el 40.4% de los servidores públicos presenta un nivel deficiente en la dimensión cognitiva, por otro lado, el cambio organizacional en un nivel moderado, el 40,4% de los servidores públicos presenta una moderada dimensión cognitiva. Así mismo, el cambio organizacional en un nivel eficiente, el 8.3% de los servidores públicos presenta una eficiente dimensión cognitiva.

Tabla 23

Tablas cruzadas del cambio organizacional y la dimensión actitudinal

Cambio organizacional	Dimensión actitudinal			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	36	10	0	46
	33.0	9.2	0.0	42.2
Moderado	7	44	0	51
	6.4	40.4	0.0	46.8
Eficiente	0	6	6	12
	0.0	5.5	5.5	11.0
Total	43	60	6	109
	39.4	55.0	5.5	100.0

Nota: Base de datos.

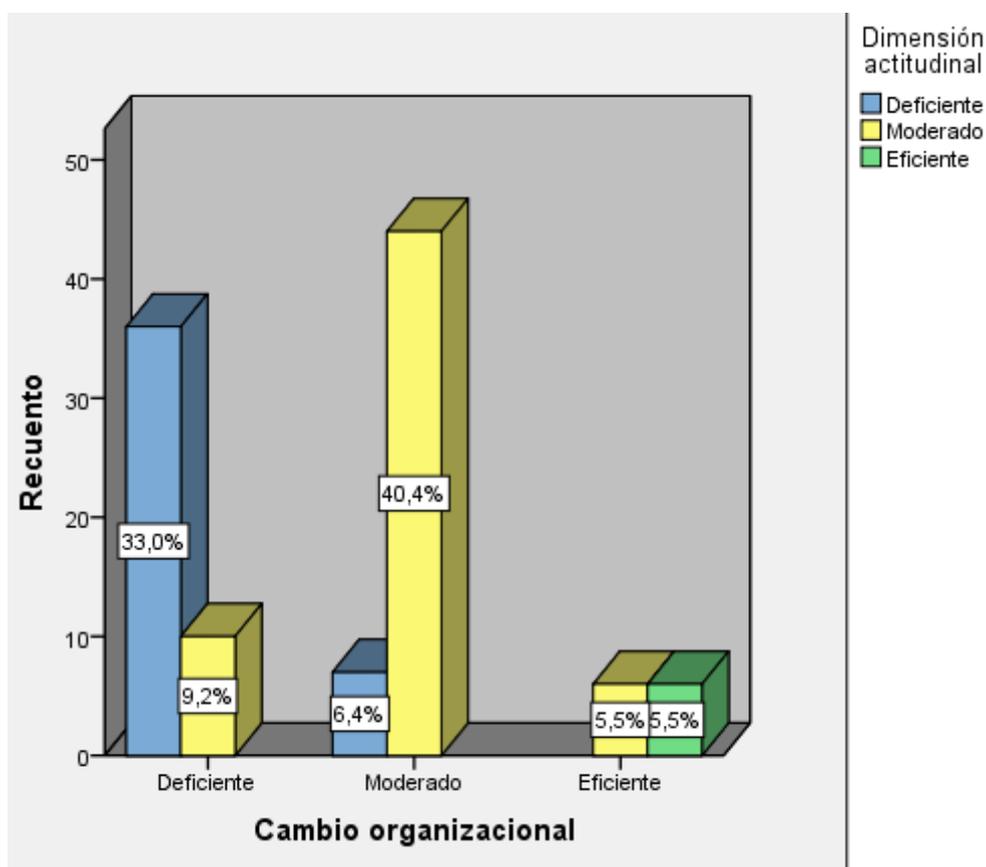


Figura 15. Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión actitudinal

Interpretación:

Como se observa en la tabla 23 y 15 figura; el cambio organizacional en un nivel deficiente, el 33.0% de los servidores públicos presenta un nivel deficiente en la dimensión actitudinal, por otro lado, el cambio organizacional en un nivel moderado, el 40,4% de los servidores públicos presenta una moderada dimensión actitudinal. Así mismo, el cambio organizacional en un nivel eficiente, el 5.5% de los servidores públicos presenta una eficiente dimensión actitudinal.

Tabla 24

Tablas cruzadas del cambio organizacional y la dimensión axiológica

Cambio organizacional	Dimensión axiológica			Total
	Deficiente	Moderado	Eficiente	
Deficiente	44	2	0	46
	40.4	1.8	0.0	42.2
Moderado	9	42	0	51
	8.3	38.5	0.0	46.8
Eficiente	0	8	4	12
	0.0	7.3	3.7	11.0
Total	53	52	4	109
	48.6	47.7	3.7	100.0

Nota: Base de datos.

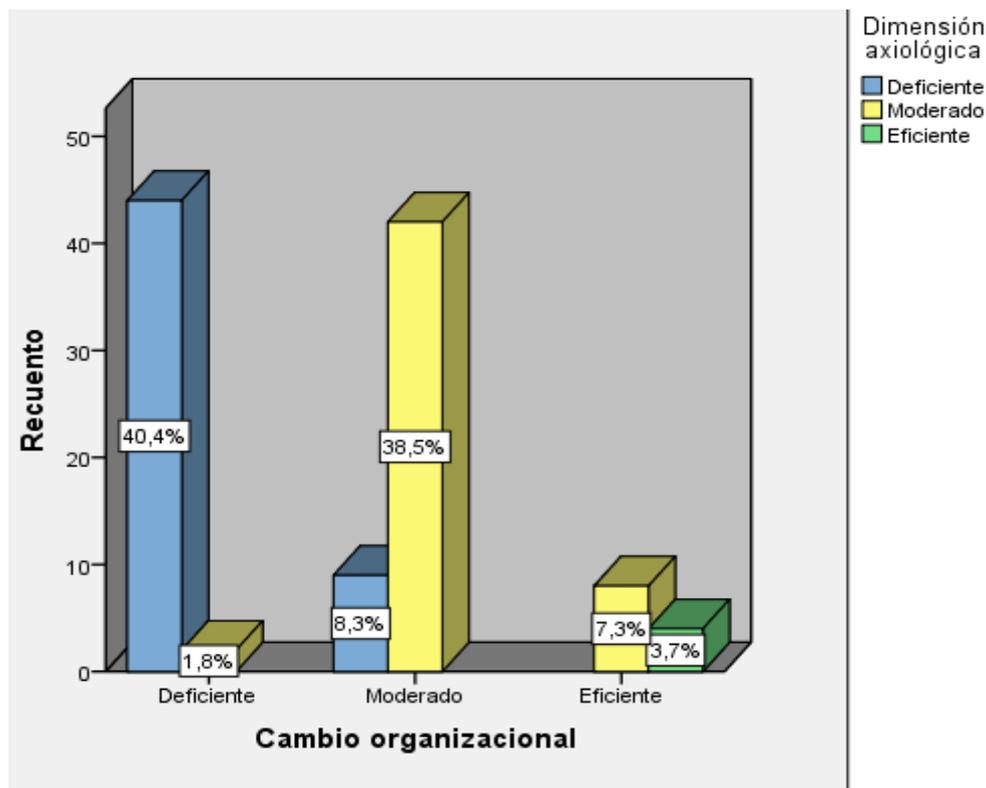


Figura 16. Diagrama de barras agrupadas del cambio organizacional y dimensión axiológica

Interpretación:

Como se observa en la tabla 24 y figura 16; el cambio organizacional en un nivel deficiente, el 40,4% de los servidores públicos presenta un nivel deficiente en la dimensión axiológica, por otro lado, el cambio organizacional en un nivel moderado, el 38,5% de los servidores públicos presenta una moderada dimensión axiológica. Así mismo, el cambio organizacional en un nivel eficiente, el 3,7% de los servidores públicos presenta una eficiente dimensión axiológica.

Prueba de hipótesis

H₀: No Existe relación significativa entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018

H_a: Existe relación significativa entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y **Estadístico:** Rho de Spearman

Tabla 25

Correlaciones entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital

		Cambio organizacional	Alfabetización en la cultura digital	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,964**	
	Cambio organizacional	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	109	109	
	Alfabetización en la cultura digital	Coeficiente de correlación	,964**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	109	109	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva perfecta y significativa entre cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018; con un coeficiente de correlación de 0.964 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 27

Correlaciones entre cambio organizacional y dimensión cognitiva

		Cambio organizacional 1	Dimensión cognitiva
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,942**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coeficiente de correlación	,942**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 27, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva perfecta y significativa entre cambio organizacional y dimensión cognitiva en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018; con un coeficiente de correlación de 0.942 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre cambio organizacional y dimensión cognitiva.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión actitudinal y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión actitudinal y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 28

Correlaciones entre cambio organizacional y dimensión actitudinal

		Cambio organizacional 1	Dimensión actitudinal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
Dimensión actitudinal	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 28, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva muy fuerte y significativa entre cambio organizacional y dimensión actitudinal en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018; con un coeficiente de correlación de 0.816 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre cambio organizacional y dimensión actitudinal.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión axiológica y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la dimensión axiológica y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 29

Correlaciones entre cambio organizacional y dimensión axiológica

		Cambio organizacional	Dimensión axiológica
		1	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,920**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,920**	1,000
Dimensión axiológica	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 29, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva perfecta y significativa entre cambio organizacional y dimensión actitudinal en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018; con un coeficiente de correlación de 0.920 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre cambio organizacional y dimensión actitudinal.

IV. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.964 y un nivel de significancia de p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable cambio organizacional estuvieron en un nivel moderado (46.8%) y la variable alfabetización en la cultura digital estuvieron en un nivel moderado (47.7%). Estos datos guardan relación con el antecedente como Tafur (2016) en la investigación “*Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016*”, en la que concluyó: La relación entre la variable Habilidades directivas y cambio organizacional es positiva intensa de 0,904.

Respecto a la alfabetización en la cultura digital se tiene la investigación realizada por Coronado (2016) *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de ventanilla – callao.*, en la que concluye que existe correlación entre el uso de las TIC y que se relaciona significativamente con las competencias digitales de los docentes además se evidencia que el 79,1% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre las tecnologías de la información.

En referencia a la hipótesis específica 1 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.906 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable cambio organizacional estuvieron en un nivel moderado (46.8%) y la dimensión instrumental estuvieron en un nivel moderado(57.8%).Estos datos guardan relación con el antecedente como Coronado (2016) *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de ventanilla – callao.*, en la que concluye que existe una relación directa y positiva entre la relación directa y significativa entre el uso de instrumentos para el proceso de información y las competencias digitales de los docentes en la Institución Educativa N° 5128 del distrito de Ventanilla – Callao.

En referencia a la hipótesis específica 2 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.942 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable cambio organizacional estuvieron en un nivel moderado (46.8%) y la dimensión cognitiva estuvieron en un nivel moderado (45.0%). Estos datos guardan relación con el antecedente como Mayurí, Gerónimo y Ramos (2016). *Competencias digitales y desempeño docente en*

el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15 - ugel 01., en la que concluye que el puntaje total de competencias digitales se relaciona de manera directa y significativa con el puntaje total de desempeño docente ($p < .05$), es decir a mayor competencia digital, habrá mayor desempeño docente en el aula de innovación pedagógica.

En referencia a la hipótesis específica 3 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.816 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable cambio organizacional estuvieron en un nivel moderado (46.8%) y la dimensión actitudinal estuvieron en un nivel moderado (0.816). Estos datos guardan relación con el antecedente como Suarez (2014) determinación de la relación entre la comunicación y el liderazgo en la aceptación del cambio organizacional en un ambiente universitario en la ciudad de Bogotá”, que la relación entre compañeros es importante para la generación de cambios a nivel organizacional; al tener una correlación positiva entre las variables del cambio con el trabajo en equipo, la comunicación entre pares y en el nivel grupal en general, cualquier intervención que se haga sobre estas variables puede generar un efecto positivo sobre el progreso del cambio.

En referencia a la hipótesis específica 4 se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.920 y un nivel de significancia o p. valor de 0.000, además se observado que los resultados descriptivos de la variable cambio organizacional estuvieron en un nivel moderado (46.8%) y la dimensión axiológica estuvieron en un nivel deficiente (48.6%). Estos datos guardan relación con el antecedente como Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios,” concluyó que existe una actitud predominante en la organización de aceptación ante el cambio organizacional, seguida por la actitud de temor y, en último término, la actitud de cinismo. Este resultado denota que se trata de una empresa con una disposición favorable hacia el cambio organizacional.

V. CONCLUSIONES

- Primera.-** Respecto a la hipótesis general, se comprobó que hay una relación de la variable cambio organizacional con la variable alfabetización en la cultura digital, con un índice de correlación de 0.964, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01.
- Segunda.-** Respecto a la hipótesis específico 1, se comprobó que hay una relación de la variable cambio organizacional con la dimensión instrumental, con un índice de correlación de 0.906, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Tercera.-** Respecto a la hipótesis específico 2, se comprobó que hay una relación de la variable cambio organizacional con la dimensión cognitiva, con un índice de correlación de 0.942, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue positiva y significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.
- Cuarta.-** Respecto a la hipótesis específico 3, se comprobó que hay una relación de la variable cambio organizacional con la dimensión actitudinal, con un índice de correlación de 0.816, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Quinta.- Respecto a la hipótesis específico 4 se comprobó que hay una relación de la variable cambio organizacional con la dimensión axiológica, con un índice de correlación de 0.920, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva alta. La significancia resultó $p = 0,000$ lo que indicó que p fue menor a 0,01, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.-** Considerando que existe relación directa entre cambio organizacional y alfabetización cultural se recomienda que los directivos, docentes, auxiliares, personal administrativo y de servicio sean capacitados en los diferentes dimensiones de la persona que le permitan desarrollar e incrementar sus diferentes cualidades que poseen.
- Segunda.-** Promover las capacitaciones para desarrollar competencias digitales en los docentes de las instituciones educativas y así puedan hacer uso de las Tics para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.
- Tercera.-** Promover espacios de reflexión para todos los miembros de la comunidad educativa, sobre la importancia de incorporar e innovar sus actividades laborales con el uso de los medios digitales, ya que son fuente de motivación y de desarrollo de capacidades y competencias para la vida.
- Cuarta.-** Promover la enseñanza de habilidades digitales necesarias en las instituciones educativas para todo el personal que labora. Teniendo muy presente que la alfabetización digital no es sólo la comprensión de su uso, sino también por qué es útil en el mundo real y cuándo debe usarse.
- Quinta.-** Los directivos de las instituciones educativas deben realizar gestiones de implementación para equipar de recursos sus ambientes y brindar un servicio de acuerdo a los avances tecnológicos.

VII. REFERENCIAS

Area, M., Gutiérrez, A. y Vidal F. (2012) *Alfabetización digital y competencias informacionales*. Fundación Telefónica - Editorial Ariel, S.A., 2012.

Arenas, D (2013). *La resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional Innovador en instituciones educativas* (tesis de maestría - Universidad del Zulia – Venezuela).

Bolívar, A. y Guarro, A. (2007) *Educación y cultura democráticas. Colección: Educación emocional y en valores*. (1a ed.) octubre 2007. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>

Behar, R. (2008) *Metodología de la investigación*. Perú: editorial Shalon.

Bernal (2010) *Metodología De La Investigación*. (3a ed.) Colombia: Pearson Educación

Bericat, E. (2012) *Emociones* - Universidad de Sevilla, España, Sociopedia.isa,

DOI: 10.1177/205684601261.Editorial Arrangement of Sociopedia.isa

Bisquerra, R.(2003), *Educación emocional y competencias básicas para la vida*,

Revista de Investigación Educativa, 2003, Vol. 21, n.º 1, págs. 7-43)

Bravo, J. (2008), *Gestión de procesos, con responsabilidad social*. Editorial evolución S.A – Chile.

Burbano, D (2014). *Cambio organizacional y calidad de vida laboral en servidores públicos del instituto colombiano de bienestar familiar regional Nariño*. (Tesis de maestría - Universidad de Nariño – Colombia).

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. McGRAW-HILL Educación

Chiavenato, I. (2009) *Gestión Del Talento Humano* (3a Ed.) México: editorial McGraw-Hill

- Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios* (Tesis de maestría. Universidad del pacífico. Lima, Perú).
- Coronado, J (2016) *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de ventanilla – callao.* (Tesis de maestría. universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle - Lima, Perú).
- Cosio (2016) *Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en los docentes de la IE Nicolás Copérnico del distrito de SJL. 2016* (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo - Lima, Perú).
- Diario Oficial *El Peruano* CEPLAN. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/Resoluci%C3%B3n-N%C2%B0-013-2018-CEPLANPCD.pdf>
- Ferrari, E., Núñez, I. y Sánchez, J. (2013), *Cultura digital, un estudio de la apropiación de tecnología en Colombia.* Publicado bajo licencia Creative Commons
- Girolamo, C., Martínez, H., Rozas, M. y Zapata, G.(2013) *Aprendizaje y desarrollo integral, Orientaciones pedagógicas.* Programa 4 a 7 – Ministerio de Educación- Gobierno de Chile.
- Gómez, C. (2017) *Metodología de enseñanza y aprendizaje utilizando e-learning para la optimización de recursos en la capacitación docente.* (Tesis de maestría. Universidad nacional autónoma de Honduras. Tegucigalpa, Honduras).
- Gómez, J., Calderón, A. y Magán, J. (2008), *Brecha digital y nuevas alfabetizaciones.* El papel de las bibliotecas. Universidad complutense de Madrid. ISBN: 978-84-691-3466-5. Artículo publicado bajo licencia Creative Commons.
- Gross, M. (2009). *Las 8 teorías más importantes sobre la motivación.* Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/las-8-terorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado>
- Gross, M. (24 de septiembre de 2009). *Motivación: El Modelo de la Tres Necesidades de David McClelland.* Recuperado de <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/615051/Motivacion-El-Modelo-de-las-TresNecesidades-de-David-McClelland.html>

- Gutiérrez, A.(2003), *Alfabetización digital, Algo más que botones y teclas*. Editorial Gedisa. (1a ed.): noviembre del 2003.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. (4a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, Gallardo y Espinoza (2011) *Desarrollo Organizacional, Enfoque Latinoamericano*. (1a ed.). Pearson Educación, México 2011.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Graw Hill.
- Íñiguez, T. (2013) *Aprendizaje Instrumental Accesible para Todos y Todas. Herramientas de trabajo para el profesorado*. Artículo: Escuela comunidades de aprendizaje n° 5 - Febrero 2013. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/262183944>
- Leal, D. (2007) *Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital*. Artículo, Creative Commons 2.5, 1-10. Recuperado de http://www.comenius.cl/recursos/virtual/minsal_v2/Modulo_1/Recursos/Lectura/colectivismo_Siemens.pdf
- López, D. (2017), *Emoción y sentimientos, no somos seres racionales, somos seres emocionales que razonan*. Editorial Planeta Ediciones Generales.
- Luque, J. (1993) *El conocimiento*. Universidad de Sevilla, departamento de tecnología electrónica, servicio de publicaciones. Facultad de informática y estadística. Sevilla España. Recuperado de <http://personal.us.es/jluque/Libros%20y%20apuntes/1994%20Conocimiento.pdf>
- Maldonado, J. (2017) *comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Producción Bibliográfica en Red. Honduras. (1a ed.) 2017

- Marcano, A.(2005). Artículo: *Antecedentes pedagógicos del uso de la tecnología multimedia en la educación*. Universidad de Carabobo. Año 5, Vol. 2 , Nº 26 1 Valencia, Julio-Diciembre 2005. PP. 155-170.
- Matute, M (2013). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación en la clase de inglés en las instituciones públicas de educación secundaria del casco urbano de la ciudad de Santa Bárbara*. (Tesis de maestría. Universidad Francisco Morazán. San Pedro Sula, Honduras).
- Mayurí, Gerónimo y Ramos (2016). *Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15 - ugel 01*. (Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú).
- Murillo, Gonzáles y García (2017) *Cambio institucional y organizacional. Perspectivas teóricas para el análisis*. Universidad del Valle, programa Editorial, Colombia.
- Olguín, P. (2014) *Brecha digital: saberes digitales y profesores de educación superior* (Tesis de maestría. Universidad Veracruzana. Veracruzana, México).
- Pérez, J. (2003), *Comprender la alfabetización digital, Gabinete de Comunicación y Educación*. Universidad Autónoma de Barcelona - Digital Literacy. Promoting digital literacy Informe final EAC/76/03
- Pineda, Alvarado y Canales (1994) *metodología de la investigación manual para el desarrollo de personal de salud*, (2a ed.)). Washington organization mundial de la salud.
- Quintero, J.R. (2011).*Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>

- Robbins, S. P. (1995). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica* – (7a ed.) Prentice-Hall Hispanoamericana S.A
- Robbins, S. P. (2005). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins y Coulter (2014) *Administración*. Decimosegunda Edición . Pearson, México 2014
- Suárez, M. (2014). *Determinación de la relación entre la comunicación y el liderazgo en la aceptación del cambio organizacional en un ambiente universitario en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de maestría. Universidad Católica De Colombia. Bogotá, Colombia).
- Segarra, M. y Bou J.(2005) *Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico* (Universitat Jaume I Castellón – revista de economía y empresa N° 52 y 53 , 2004 y 2005)
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Tafur, M. (2016) *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Teran,L., Castillo, E. y González, A. (2013). *La Alfabetización Digital en los docentes universitarios: una necesidad e innovación pedagógica*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 – 2619
- Vega, M. (2014). *Atención al cliente en la limpieza de pisos en alojamientos*. España: Ideas propias Editorial.

ANEXOS

Anexo 1
Artículo científico



**Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las
instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018**

AUTORA:

Br. Alexander Torres Farroñan

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación titulada “Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018” tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo; la investigación fue básica con un nivel descriptivo y correlacional; diseño no experimental con corte transversal; la muestra estuvo conformada por 109 servidores públicos de 02 instituciones públicas de la red 09 de San Juan de Lurigancho; los instrumentos de medición fueron sometidos a validez y fiabilidad.

Se aplicó el estadístico rho de Spearman lo cual determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables, con un coeficiente de 0.964 lo cual indicó una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, es decir a una mejor alfabetización en la cultura digital es mejor el cambio organizacional.

***Palabras claves:** Cambio, Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital.*

Abstract

The research entitled "Organizational change and literacy in digital culture in the educational institutions of network N ° 09 of Ugel 05 - SJL - Lima 2018" had as its general objective to determine the relationship between organizational change and literacy in culture digital in the educational institutions of the network N ° 09 of the Ugel 05 - SJL - Lima 2018. The research was developed under the quantitative approach; the investigation was basic with a descriptive and correlational level; non-experimental design with cross section; the sample consisted of 109 public servants from 02 public institutions of the 09 network of San Juan de Lurigancho; the measuring instruments were subjected to validity and reliability.

The Spearman rho statistic was applied which determined the existence a positive and significant correlation between the variables, with a coefficient of 0.964 which indicated a high correlation and $p = 0.000 < 0.05$, that is to say, a better literacy in the digital culture is better the organizational change.

Keywords: Change, organizational change and literacy in digital culture.

Introducción

El mundo actual y la denominada sociedad del conocimiento, respecto al uso de la tecnología, se ha visto transformada en los últimos años. Las computadoras, el internet, los diferentes equipos móviles y aplicaciones han generado nuevas formas de comunicarnos y de acercarnos a la información.

Dentro de las instituciones se observa una realidad en el uso deficiente de los recursos tecnológicos y las nuevas formas de enseñar en el aula. En distintos momentos cuando se trata de operar una computadora o un celular se busca apoyo a otros docentes o estudiantes que conocen sobre el manejo de estos aparatos tecnológicos. Esto se debe a que no se prioriza la formación instrumental del docente para que desarrolle habilidades y destrezas en el manejo adecuado de los equipos informáticos. Así mismo las nuevas plataformas de comunicación, versiones y actualizaciones de los distintos programas requieren de un mayor requerimiento tecnológico y capacitación por parte del docente para poder seguir reduciendo las brechas digitales y promover la educación que demanda la sociedad actual. A estas limitaciones se suman las diferencias de edades de los docentes cuyo contacto con estos medios son dificultosos.

Por su parte Bolívar y Guarro (2007) señalaron que la alfabetización en la cultura digital supone aprender a manejar los aparatos, el software vinculado con los mismos, y el desarrollo de competencias o habilidades cognitivas relacionadas con la obtención, comprensión y elaboración de información. A estos ámbitos formativos habremos de añadir el cultivo y desarrollo de actitudes y valores que otorguen sentido y significado moral, ideológico y político a las acciones desarrolladas con la tecnología. (p.161)

Así también Gómez, Calderón y Magán (2008) definieron que la alfabetización digital es el proceso de dotar a la población sujeta de los conceptos y los métodos y de realizar prácticas que le permitan apropiarse de las TIC. La orientación debe ser hacia capacidades de lectura/escritura con soportes multimedia digitales, las funcionalidades de las aplicaciones, los métodos para el buen uso y el conocimiento de los usos y prácticas de este entorno. Los programas de ese tipo suelen ser largos y progresivos (p.14)

Además, Area, Gutiérrez y Vidal (2012) mencionaron que la alfabetización digital no es en sentido estricto una nueva alfabetización, porque no crea un nuevo lenguaje. Lo que hace

es integrar múltiples formas y lenguajes de representación y comunicación a través de unos instrumentos con unas potencialidades hasta hace poco desconocidas (p. 9)

Si no se le sigue dando prioridad al desarrollo de competencias digitales para el adecuado desempeño docente es muy probable no poder viabilizar la propuesta educativa, cuya prioridad es integrar la educación a la realidad productiva del país, que en una visión de contexto global, le brinde a los estudiantes de los diferentes niveles educativos la preparación necesaria para afrontar de manera competente su desarrollo como futuro ciudadano, esencialmente en espacios donde la tecnología genera sus propias demandas. En efecto Maldonado (2017) definió que el cambio organizacional es “la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje” (p.303).

Finalmente, considerando que las variables habilidades directivas y cambio organizacional se formula el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

1. Metodología

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, es de tipo básica, diseño de tipo no experimental de corte transversal, y de alcance descriptivo correlacional. La población se constituye de 154 trabajadores y su muestra fue de 109 servidores públicos.

Con relación a los resultados obtenidos, el presente estudio nos ha permitido evidenciar la relación que existe entre la variable Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018 concluyendo que existe una relación positiva y significativa.

5. Resultados

Los resultados se resumen en lo siguiente:

Descripción de los niveles de cambio organizacional

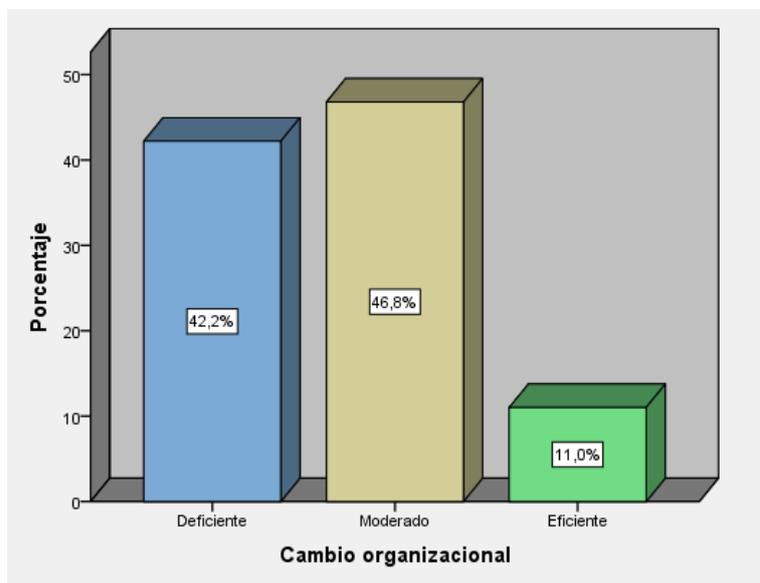


Figura 1. Descripción de los niveles de cambio organizacional

Se observa en la y figura 1, los niveles de cambio organizacional donde el 46.8% de los servidores públicos de la instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto al cambio organizacional; el 42.2% indicaron que existe un nivel deficiente y el 11.0% indicaron que existe un nivel eficiente respecto al cambio organizacional.

Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital

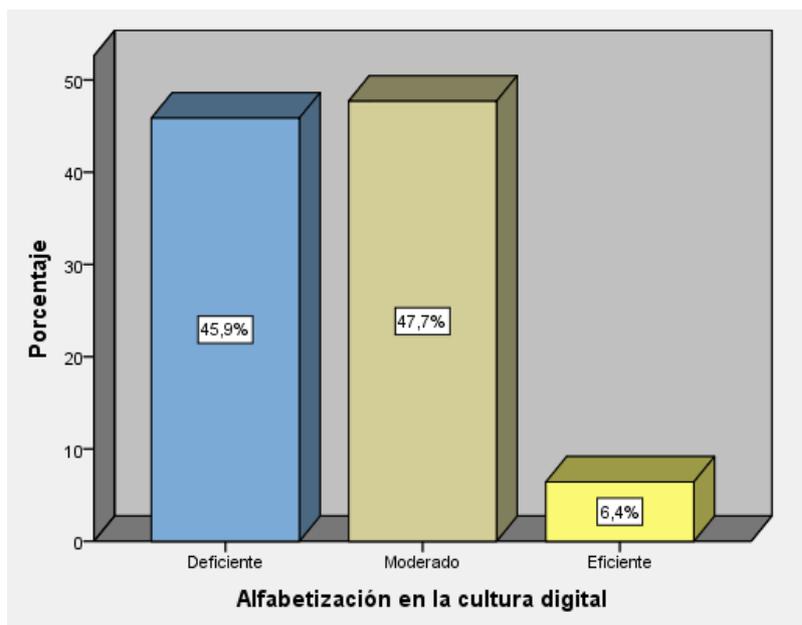


Figura 2. Descripción de los niveles de alfabetización en la cultura digital

Se observa en la tabla 13 y figura 7, los niveles de alfabetización en la cultura digital donde 47.7% de los servidores públicos de las instituciones educativas de la red 09 de San Juan de Lurigancho indicaron que existe un nivel moderado respecto a la alfabetización en la cultura digital; el 45.9% indicaron que existe un nivel deficiente y el 6.4% indicaron que existe un nivel eficiente respecto a la alfabetización en la cultura digital.

Correlaciones entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital

Tabla 23

Correlaciones entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital

		Cambio organizacional	Alfabetización en la cultura digital
Cambio organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,964**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	109	109
	Coeficiente de correlación	,964**	1.000
Alfabetización en la cultura digital	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23, se observa de acuerdo a los resultados del análisis estadístico que existe una relación positiva y significativa entre cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018; con un coeficiente de correlación de 0.964 lo cual indica una correlación alta entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto se concluye para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, existe una relación positiva y significativa entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital.

6. Discusión

El problema general de la presente investigación fue absolver la pregunta ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?

Para responder dicha pregunta el objetivo general fue determinar si existe correlación entre las variables mencionadas.

De los antecedentes revisados se evidencia que el cambio organizacional no solamente tiene relación directa con alfabetización en la cultura digital si no también con el cumplimiento de metas y objetivos trazados de cada institución, por la que he coincidido plenamente con el resultado de la investigación de cada uno de los autores considerados. Efectivamente en la investigación realizada por Tafur (2016), cuyo título fue: “*Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016*”, en la que concluyó: La relación entre la variable Habilidades directivas y cambio organizacional es positiva intensa de 0,904.

Así también Coronado (2016) en su tesis titulada: *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de ventanilla – callao*. en la concluye que existe correlación entre el uso de las TIC y que se relaciona significativamente con las competencias digitales de los docentes además se evidencia que el 79,1% de los datos se ubica en el nivel medio en lo que respecta a su percepción sobre la tecnologías de la información.

7. Conclusiones

Del resultado obtenido de la aplicación del estadístico Rho de Spearman $r_s = 0,964$ cifra que nos indica que la correlación positiva, la primera conclusión obtenida es que existe correlación entre cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018; es decir que la relación es directamente proporcional entre ambas variables materia del presente estudio.

Del mismo modo, se concluye que existe correlación entre todas las dimensiones de las alfabetización en la cultura digital (dimensión instrumental, dimensión cognitiva, dimensión actitudinal y dimensión axiológica) y Cambio organizacional digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018, puesto que en todos las dimensiones el valor de Rho de Spearman r_s reflejan cifras que nos indica que existe correlación positiva.

Cabe resaltar que la dimensión que presenta una mejor correlación es la cognitiva siendo el valor de Rho de Spearman $r_h = 0.942$; mientras que la dimensión que presenta una menor correlación es la actitudinal, ya que el valor de Rho de Spearman $r_h = 0.816$.

8. Referencias

- Area, M., Gutiérrez, A. y Vidal F. (2012) *Alfabetización digital y competencias informacionales*. Fundación Telefónica - Editorial Ariel, S.A., 2012.
- Bolívar, A. y Guarro, A. (2007) Educación y cultura democráticas. Colección: Educación emocional y en valores. (1a ed.) octubre 2007.
<https://books.google.com.pe/>
- Coronado, J (2016) *Uso de las tic y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de ventanilla – callao*. (Tesis de maestría. universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle - Lima, Perú).
- Gómez, J., Calderón, A. y Magán, J. (2008), *Brecha digital y nuevas alfabetizaciones. El papel de las bibliotecas*. Universidad complutense de Madrid. ISBN: 978-84-691-3466-5. Artículo publicado bajo licencia Creative Commons.
- Maldonado, J. (2017) *comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Producción Bibliográfica en Red. Honduras. (1a ed.) 2017
- Tafur, M. (2016) *Habilidades directivas y cambio organizacional en el programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento – 2016* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú).

RECONOCIMIENTOS

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Alexander Torres Farroñan estudiante del Programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 45301053, con el artículo titulado “Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha: Lima, 18 de agosto del 2018

Nombres y apellidos: Alexander Torres Farroñan

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018						
AUTOR: Bach. Alexander Torres Farroñan						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?</p> <p>Problemas secundarios Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión instrumental en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL –</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la dimensión instrumental y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el cambio organizacional y la alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación entre la dimensión instrumental y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p>	Variable 1: Cambio organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalezas - Debilidades - Conocimiento Técnico - Experiencias colectivas - Objetivos 	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	Deficiente [25 - 58]
Emociones	<ul style="list-style-type: none"> - La motivación 	P11, P12, P13, P14, P15, P16	Moderado [59 – 91]			

<p>Lima 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión cognitiva en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión actitudinal en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?</p>	<p>Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitiva y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la dimensión actitudinal y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la dimensión cognitiva y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la dimensión actitudinal y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p>	<p>Procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Tarea - Supervisión 	<p>P17, P18,</p> <p>P19,P20, P21,P22, P123,P24,P25</p>	<p>Eficiente</p> <p>[92 – 125]</p>
---	---	---	------------------------	--	--	------------------------------------

<p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el cambio organizacional y la dimensión axiológica en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la dimensión axiológica y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre la dimensión axiológica y el cambio organizacional en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018.</p>	Variable 2: Alfabetización en la cultura digital			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Dimensión instrumental	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio técnico - Habilidades 	P1,P2,P3, P4,P5,P6, P7, P8,	Deficiente [25 - 58]
			Dimensión Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Comunicación - Habilidades del pensamiento 	P9,P10, P11 P12, P13, P14	Moderado [59 – 91]
			Dimensión actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> - Actitudes - Normas de comportamiento 	P15, P16.P17 P18, P19.P20	Eficiente [92 – 125]
Dimensión axiológica	<ul style="list-style-type: none"> - Valores - Criterios éticos 	P21, P22 P23, P24.P25				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica,</p> <p>NIVEL: Descriptivo y correlacional.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental y corte transversal.</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La muestra estuvo constituida por 152 personas</p> <p>Muestra: 109 servidores públicos</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Probabilística</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Instrumento : Cuestionario de cambio organizacional</p> <p>Autor : Alexander Torres Farroñan</p> <p>Año : 2018</p> <p>Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Instrumento : Cuestionario de alfabetización en la cultura digital.</p> <p>Autor : Alexander Torres Farroñan</p> <p>Año : 2018</p> <p>Estructura : La escala consta de 25 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis: Se aplicó el estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables.</p>

Anexo 3

Cuestionario de Cambio organizacional

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de cambio organizacional en las instituciones educativas.

Datos generales:

Sexo:

Edad:.....

Instrucciones:

Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de Cambio organizacional. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

Muy en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni si, ni no (3)

De acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento(capacidad intelectual)						
1	Una de las fortalezas de la institución es la capacidad de gestión de la plana jerárquica?					
2	Nuestra capacidad intelectual forma parte de las fortalezas de la institución.					
3	Una de las debilidades de los miembros de la institución es el rechazo al cambio organizacional.					
4	Los responsables de las características negativas de la institución son los directivos.					
5	El conocimiento técnico de gestión, como el asesoramiento, es importante para contribuir al cambio organizacional					
6	La preparación técnica es importante para contribuir en la gestión de la institución.					
7	La participación activa de los miembros de la comunidad es indispensable para contribuir al cambio organizacional.					
8	La participación activa de los trabajadores generan experiencias colectivas que conllevan a mejorar la identidad con su organización.					
9	Los resultados obtenidos por nuestra institución se deben al trabajo y esfuerzo de la plana jerárquica.					
10	El conocimiento de los objetivos por parte de los trabajadores es importante para alcanzar el cambio organizacional planeado.					
Dimensión 2: Emociones						
11	Una propuesta de cambio organizacional genera motivación para el crecimiento personal y profesional.					
12	Los trabajadores se sienten motivados para aceptar cualquier cambio en la institución.					
13	El rechazo a un cambio en la institución representa el miedo por perder autonomía provocando el desinterés de los trabajadores.					
14	Las metas definidas en la institución impulsan el deseo de poder alcanzarlas.					
15	Los incentivos y reconocimientos ayudan a aceptar cambios en la institución.					
16	Los líderes de la institución inspiran motivación en nuestro trabajo.					
17	Mi trabajo me resulta agradable e interesante.					
18	Estar sometido a una presión constante en el cumplimiento de mi trabajo me hace sentir menos satisfecho y motivado.					
Dimensión 3: Procesos						
19	Tus Actividades laborales benefician a la institución.					
20	Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollar profesionalmente.					
21	Para conseguir un resultado concreto en la institución se debe voluntariamente trabajar más horas.					

22	¿Se deben asegurar el cumplimiento de los horarios para que sus tareas sean más productivas?					
23	La supervisión es un proceso indispensable para generar un cambio organizacional.					
24	Las actividades de supervisión deben ser ejecutadas solo por el personal jerárquico.					
25	La supervisión de las tareas deben generar oportunidad de establecer contacto entre dirección y personal					

Gracias

Anexo 4

Cuestionario de Alfabetización en la cultura digital

Finalidad:

El instrumento tiene la finalidad de conocer los niveles de Alfabetización en la cultura digital de los trabajadores en las instituciones.

Datos generales:

Sexo:

Edad:.....

Instrucciones:

Estimados trabajadores, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de alfabetización en la cultura digital. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Donde:

- | | |
|-------------------|-----|
| Muy en desacuerdo | (1) |
| En desacuerdo | (2) |
| Ni si, ni no | (3) |
| De acuerdo | (4) |
| Muy de acuerdo | (5) |

Nº	Ítems					
Dimensión 1: Dimensión Instrumental		1	2	3	4	5
1	La tecnología permite que podamos lograr con éxito nuevos aprendizajes.					
2	La dominación de la tecnología nos permite desarrollar nuestra capacidad intelectual.					
3	El dominio técnico de los aparatos tecnológicos nos ayuda a alfabetizarnos digitalmente.					
4	El uso de la tecnología influye en mi desempeño laboral					
5	El dominio de la tecnología me ofrece oportunidades para mis planes futuros.					
6	La tecnología contribuye con que los trabajadores se sientan más motivados (as) para asistir a su trabajo.					
7	El desarrollo de habilidades tecnológicas de los estudiantes promueve la transformación en los procesos de aprendizaje.					
8	Las herramientas tecnológicas nos ayudan aprender nuevas habilidades que se requieren para su uso.					
Dimensión 2: Dimensión Cognitiva						
9	Conocer el funcionamiento de la tecnología nos permite realizar una tarea de una forma más ágil y eficaz.					
10	Usar de manera inteligente las tics ayuda a desarrollar nuestra autonomía al disponer de diferentes canales para buscar información.					
11	La comunicación mediante los recursos digitales ofrece nuevas oportunidades en los procesos de enseñanza y aprendizaje.					
12	Los recursos tecnológicos mantienen la comunicación entre los trabajadores de la institución.					
13	Las tecnologías de información y comunicación nos permiten desarrollar nuestras habilidades del pensamiento como analizar, seleccionar, investigar, etc.					
14	Las utilidades de las tics nos permiten desarrollar nuestras habilidades del pensamiento para crear alternativas de solución para los problemas de la sociedad.					
Dimensión 3: Dimensión Actitudinal						
15	Las tics nos permiten desarrollar actitudes que reflejan características como generosidad, honestidad y compromiso con una vida saludable.					
16	Las actitudes aprendidas pueden ser modificadas por la utilización de las tics.					
17	Me gusta proponer cambios y alternativas de solución frente a los problemas de la comunidad.					
18	Las normas de comportamiento en el uso de las tics solo pueden ser descritas por la alta dirección.					
19	Es necesario que todos los miembros de la comunidad					

	educativa participen en la descripción de las normas de comportamiento en el uso de las tics.					
20	En el reglamento interno de la institución se debe mencionar las normas relacionadas al uso de la tecnología.					
	Dimensión 4: Dimensión Axiológica					
21	Los valores orientan nuestra conducta y contribuyen a dar un buen uso de las tics.					
22	El uso de la nuevas tecnologías de información y comunicación contribuyen a configurar nuestro estilo de vida.					
23	La ética nos ayuda a utilizar las herramientas tecnológicas con responsabilidad.					
24	Los recursos tecnológicos ayudan a desarrollar criterios éticos al momento de usarlos.					
25	Es importante que el uso de los recursos tecnológicos sean limitados por los lineamientos dictados por la misma comunidad educativa.					

Gracias!

Anexo 5: Base de datos del nivel de confiabilidad

Variable 1: Cambio Organizacional

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

→ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	25

V2: Alfabetización en la cultura digital

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

Fiabilidad

[ConjuntoDatos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	25

Anexo 6: Base de datos
Variable 1: Cambio organizacional

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	D1	D2	D3	TOTAL
1	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	35	30	23	88
2	4	2	4	2	2	5	5	4	2	4	2	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	2	4	2	34	27	22	83
3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	5	4	3	1	1	1	1	1	1	16	17	9	42
4	2	2	2	2	3	5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	26	21	15	62
5	2	1	2	1	5	5	4	2	1	2	1	3	2	1	2	1	4	5	5	2	1	2	1	2	1	25	19	14	58
6	4	3	4	3	1	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	35	28	24	87
7	2	1	2	1	5	4	4	2	1	2	1	4	2	1	2	1	3	5	4	2	1	2	1	2	1	24	19	13	56
8	2	1	2	1	2	4	4	2	1	2	1	3	2	1	2	1	5	5	4	2	1	2	1	2	1	21	20	13	54
9	3	2	3	2	5	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	4	4	3	2	3	2	3	2	31	23	19	73
10	1	2	1	2	5	4	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	4	3	3	1	2	1	2	1	2	22	18	12	52
11	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	40	32	29	101
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43	32	27	102
13	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	27	24	17	68
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	25	21	75
15	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	37	30	26	93
16	1	3	1	3	4	2	3	1	3	1	3	4	1	3	1	3	3	4	5	1	3	1	3	1	3	22	22	17	61
17	1	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	18	14	8	40
18	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31	24	20	75
19	5	1	5	1	3	4	3	5	1	5	1	3	5	1	5	1	3	2	2	5	1	5	1	5	1	33	21	20	74
20	2	1	2	1	5	3	4	2	1	2	1	4	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2	1	2	1	23	18	12	53
21	3	1	3	1	2	2	4	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	2	5	3	1	3	1	3	1	23	19	17	59
22	1	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	19	12	8	39
23	5	4	5	4	3	2	2	5	4	5	4	2	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	39	32	30	101
24	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	16	13	9	38
25	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	25	24	17	66

26	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	33	25	21	79
27	4	2	4	2	3	4	5	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	34	22	21	77
28	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	5	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	19	18	10	47
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	31	24	21	76
30	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	32	25	21	78
31	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	2	17	18	13	48
32	2	1	2	1	5	5	5	2	1	2	1	5	2	1	2	1	4	3	3	2	1	2	1	2	1	26	19	12	57
33	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	45	36	32	113
34	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	15	15	9	39
35	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	34	27	23	84
36	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	30	26	23	79
37	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	25	19	14	58
38	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31	24	20	75
39	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	18	14	56
40	2	2	2	2	5	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	26	21	15	62
41	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	29	25	23	77
42	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	37	24	23	84
43	1	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	5	3	1	3	1	3	1	3	20	21	15	56
44	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	16	13	9	38
45	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	30	25	20	75
46	4	2	4	2	2	5	5	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	34	24	21	79
47	1	2	1	2	3	4	5	1	2	1	2	2	1	2	1	2	4	2	3	1	2	1	2	1	2	22	16	12	50
48	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	37	30	25	92
49	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	1	1	1	1	1	1	17	14	9	40
50	1	1	1	1	4	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	18	15	9	42
51	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	1	2	1	2	1	2	1	14	15	10	39
52	3	1	3	1	5	5	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	4	3	3	3	1	3	1	3	1	30	21	15	66
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	31	26	20	77

54	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	25	21	75
55	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30	25	20	75
56	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	1	1	16	16	11	43
57	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	25	19	14	58
58	1	2	1	2	4	4	2	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	20	17	11	48
59	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	32	22	20	74
60	1	3	1	3	5	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	1	3	1	3	1	3	25	22	15	62
61	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	1	1	15	15	11	41
62	1	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	19	12	8	39
63	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	35	30	27	92
64	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	27	20	18	65
65	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	15	16	8	39
66	2	1	2	1	2	5	5	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	4	3	2	1	2	1	2	1	23	17	12	52
67	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	26	18	15	59
68	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	5	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	19	18	10	47
69	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	28	21	18	67
70	1	1	1	1	4	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	18	15	9	42
71	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2	3	2	21	20	16	57
72	3	1	3	1	5	5	5	3	1	3	1	5	3	1	3	1	4	3	3	3	1	3	1	3	1	30	21	15	66
73	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	4	4	2	2	1	2	1	2	1	21	18	11	50
74	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	32	28	24	84
75	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	16	15	8	39
76	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	30	26	23	79
77	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	29	21	17	67
78	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	19	14	57
79	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	17	13	8	38
80	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	36	29	24	89
81	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	5	2	3	2	3	3	2	5	2	3	2	3	2	3	25	23	20	68

82	1	2	1	2	4	5	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	22	15	11	48
83	3	5	3	5	3	2	2	3	5	3	5	2	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	34	31	27	92
84	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23	18	15	56	
85	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	15	16	8	39	
86	4	3	4	3	2	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	37	27	24	88	
87	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	33	23	21	77	
88	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	5	4	2	4	2	3	2	1	4	2	4	2	4	2	31	24	19	74
89	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	1	1	1	1	1	17	14	9	40	
90	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	25	20	15	60	
91	2	1	2	1	2	3	5	2	1	2	1	4	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2	1	2	21	18	12	51	
92	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	34	27	26	87	
93	2	1	2	1	5	5	3	2	1	2	1	4	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2	1	2	24	18	12	54	
94	2	1	2	1	2	3	5	2	1	2	1	5	2	1	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	21	19	13	53	
95	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	26	23	17	66	
96	1	2	1	2	5	2	3	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	4	2	1	2	1	2	1	20	19	11	50	
97	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37	30	27	94	
98	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	30	28	96	
99	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	26	24	18	68	
100	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	32	25	22	79	
101	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	37	30	26	93	
102	1	3	1	3	2	5	3	1	3	1	3	5	1	3	1	3	5	3	2	1	3	1	3	1	23	24	14	61	
103	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	3	5	1	1	1	1	1	16	18	11	45	
104	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	31	28	20	79	
105	5	1	5	1	2	5	3	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	3	2	5	1	5	1	5	33	26	20	79	
106	2	1	2	1	2	3	5	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	5	2	1	2	1	2	21	14	14	49	
107	3	1	3	1	2	5	3	3	1	3	1	5	3	1	3	1	5	3	2	3	1	3	1	3	25	22	14	61	
108	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	1	1	16	17	11	44	
109	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	1	5	4	5	4	5	43	32	28	103	

Anexo 7: Base de datos Alfabetización en la cultura digital

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	D1	D2	D3	D4	Total
1	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	25	17	18	15	75
2	4	2	4	1	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	24	16	15	15	70
3	1	1	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	16	8	11	7	42
4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2	3	20	15	17	11	63
5	2	1	2	3	5	4	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	4	1	3	2	1	2	1	2	20	10	12	8	50
6	4	3	5	5	3	2	4	3	4	3	1	1	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	29	16	21	18	84
7	2	1	4	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	1	2	1	3	18	10	12	9	49
8	2	1	3	3	4	4	2	1	2	1	4	2	2	1	3	2	1	5	1	4	2	1	2	1	4	20	12	16	10	58
9	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	25	14	15	12	66
10	1	2	3	5	4	3	1	2	1	2	4	3	1	2	3	1	2	4	2	3	1	2	1	2	3	21	13	15	9	58
11	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	32	22	22	18	94
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	2	36	23	16	18	93
13	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	5	2	3	2	3	1	24	16	20	11	71
14	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	18	16	19	14	67
15	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	28	22	19	18	87
16	1	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	4	1	3	1	3	5	18	13	17	13	61
17	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	14	9	11	6	40
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	25	17	16	17	75
19	5	1	3	3	4	4	5	1	5	1	3	3	5	1	1	5	1	2	1	2	5	1	5	1	2	26	18	12	14	70
20	2	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	1	4	2	1	2	1	1	17	12	13	7	49
21	3	1	1	3	2	4	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	4	3	1	3	1	5	18	13	15	13	59
22	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	14	9	11	5	39
23	5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	3	4	2	5	4	5	4	2	31	25	23	20	99
24	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	13	9	10	6	38
25	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	1	20	14	17	11	62

26	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	23	17	17	17	74	
27	4	2	4	3	2	5	4	2	4	2	1	2	4	2	3	4	2	3	2	1	4	2	4	2	2	26	15	15	14	70
28	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	16	12	11	9	48
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	22	17	18	15	72
30	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	5	3	3	3	3	1	24	17	20	13	74
31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	17	10	9	9	45
32	2	1	5	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	5	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	19	11	11	8	49
33	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	34	26	27	22	109	
34	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	3	1	2	1	1	1	1	5	10	8	13	9	40
35	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	26	20	17	16	79
36	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	22	16	19	14	71
37	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	18	12	14	10	54
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	25	17	16	17	75
39	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	20	14	12	9	55
40	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	21	14	15	10	60
41	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	23	17	19	17	76
42	4	3	4	1	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	23	19	18	16	76
43	1	3	3	3	4	3	1	3	1	3	5	2	1	3	5	1	3	3	3	2	1	3	1	3	5	21	15	17	13	66
44	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	13	9	10	6	38
45	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	1	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	5	21	16	17	17	71
46	4	2	4	1	2	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	21	17	16	14	68
47	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	5	16	9	12	11	48
48	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	27	22	18	19	86
49	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	4	1	1	1	1	2	14	9	12	6	41
50	1	1	3	4	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	16	9	14	5	44
51	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	15	8	7	7	37
52	3	1	5	5	2	3	3	1	3	1	5	2	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	23	15	9	10	57
53	3	3	4	5	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	27	17	18	14	76

54	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	18	16	19	17	70	
55	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	24	18	16	14	72	
56	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	5	14	9	13	9	45	
57	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	18	13	14	10	55	
58	1	2	3	3	3	4	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	5	19	11	12	11	53	
59	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	26	18	13	14	71	
60	1	3	3	3	5	5	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	4	1	3	1	3	5	24	14	16	13	67	
61	1	1	1	3	2	4	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	5	14	9	13	9	45	
62	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	5	14	9	11	9	43	
63	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	29	23	22	18	92	
64	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	19	15	14	15	63	
65	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	14	8	12	6	40	
66	2	1	3	4	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	5	17	11	12	11	51	
67	2	2	4	3	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	22	11	13	10	56	
68	1	2	2	3	3	2	1	2	1	2	4	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	16	12	11	9	48	
69	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	20	15	16	12	63	
70	1	1	3	4	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	16	9	14	5	44	
71	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	19	12	10	11	52	
72	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	5	5	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	19	18	10	10	57	
73	2	1	4	4	1	4	2	1	2	1	3	3	2	1	4	2	1	3	1	5	2	1	2	1	5	19	12	16	11	58	
74	3	4	2	2	1	1	3	4	3	4	3	1	3	4	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	20	18	21	16	75	
75	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	16	10	10	6	42	
76	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	22	17	19	14	72	
77	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	5	20	15	15	15	65	
78	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	13	13	10	57	
79	1	1	3	3	4	4	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5	18	10	8	9	45	
80	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	30	20	20	16	86
81	2	3	1	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	20	15	18	12	65	

82	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	16	11	13	8	48
83	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	2	4	3	5	5	3	5	3	5	2	3	5	3	5	2	29	22	23	18	92
84	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	17	13	13	13	56	
85	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	14	9	12	6	41
86	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	25	17	18	16	76
87	3	3	4	3	2	5	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	26	15	16	14	71
88	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	22	18	14	15	69
89	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	4	1	1	1	1	3	14	9	12	7	42
90	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	1	20	13	17	9	59
91	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	15	8	7	7	37
92	4	3	5	2	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	3	1	3	1	4	3	4	3	2	27	24	15	16	82
93	2	1	4	2	4	4	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	1	5	2	1	2	1	5	20	12	14	11	57
94	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	12	10	10	8	40
95	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	22	16	14	15	67
96	1	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	4	1	2	1	2	2	16	11	15	8	50
97	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	26	21	20	18	85
98	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	29	21	19	18	87
99	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	2	3	5	24	16	12	15	67
100	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	28	18	18	14	78
101	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	26	21	22	18	87
102	1	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	2	18	13	15	10	56
103	1	1	3	3	4	3	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	3	1	2	1	1	1	1	5	17	7	13	9	46
104	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	21	17	16	14	68
105	5	1	3	3	2	2	5	1	5	1	1	3	5	1	3	5	1	4	1	3	5	1	5	1	5	22	16	17	17	72
106	2	1	3	4	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	4	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	17	11	13	8	49
107	3	1	4	3	2	5	3	1	3	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	22	11	12	13	58
108	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	14	10	9	7	40
109	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	1	5	4	5	4	3	32	24	21	21	98

Anexo 8: Certificado de Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

..... *Cambio Organizacional*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONOCIMIENTO							
1	Una de las fortalezas de la institución es la capacidad de gestión de la plana jerárquica?	/		/		/		
2	Nuestra capacidad intelectual forma parte de las fortalezas de la institución.	/		/		/		
3	Una de las debilidades de los miembros de la institución es el rechazo al cambio organizacional.	/		/		/		
4	Los responsables de las características negativas de la institución son los directivos.	/		/		/		
5	El conocimiento técnico de gestión, como el asesoramiento, es importante para contribuir al cambio organizacional	/		/		/		
6	La preparación técnica es importante para contribuir en la gestión de la institución.	/		/		/		
7	La participación activa de los miembros de la comunidad es indispensable para contribuir al cambio organizacional.	/		/		/		
8	La participación activa de los trabajadores genera experiencias colectivas que conllevan a mejorar la identidad con su organización.	/		/		/		
9	Los resultados obtenidos por nuestra institución se deben al trabajo y esfuerzo de la plana jerárquica.	/		/		/		
10	El conocimiento de los objetivos por parte de los trabajadores es importante para alcanzar el cambio organizacional planeado.	/		/		/		
	EMOCIONES							
11	Una propuesta de cambio organizacional genera motivación para el crecimiento personal y profesional.	/		/		/		
12	Los trabajadores se sienten motivados para aceptar cualquier cambio en la institución.	/		/		/		
13	El rechazo a un cambio en la institución representa el miedo por perder autonomía provocando el desinterés de los trabajadores.	/		/		/		
14	Las metas definidas en la institución impulsan el deseo de poder alcanzarlas.	/		/		/		
15	Los incentivos y reconocimientos ayudan a aceptar cambios en la institución.	/		/		/		
16	Los líderes de la institución inspiran motivación en nuestro trabajo.	/		/		/		

17	Mi trabajo me resulta agradable e interesante.	/		/		/	
18	Estar sometido a una presión constante en el cumplimiento de mi trabajo me hace sentir menos satisfecho y motivado.	/		/		/	
	PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No
19	Tus Actividades laborales benefician a la institución.	/		/		/	
20	Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollar profesionalmente.	/		/		/	
21	Para conseguir un resultado concreto en la institución se debe voluntariamente trabajar más horas.	/		/		/	
22	¿Se deben asegurar el cumplimiento de los horarios para que sus tareas sean más productivas?	/		/		/	
23	La supervisión es un proceso indispensable para generar un cambio organizacional.	/		/		/	
24	Las actividades de supervisión deben ser ejecutadas solo por el personal jerárquico.	/		/		/	
25	La supervisión de las tareas deben generar oportunidad de establecer contacto entre dirección y personal	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. DORA PONCE YACTAYO
DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - METODOLOGA - ESTADISTA

.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

30 de 06 del 2018

Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747614

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

.....Alfabetización en la Cultura Digital.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión instrumental							
1	La tecnología permite que podamos lograr con éxito nuevos aprendizajes.	✓		✓		✓		
2	La dominación de la tecnología nos permite desarrollar nuestra capacidad intelectual.	✓		✓		✓		
3	El dominio técnico de los aparatos tecnológicos nos ayuda a alfabetizarnos digitalmente.	✓		✓		✓		
4	El uso de la tecnología influye en mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
5	El dominio de la tecnología me ofrece oportunidades para mis planes futuros.	✓		✓		✓		
6	La tecnología contribuye con que los trabajadores se sientan más motivados (as) para asistir a su trabajo.	✓		✓		✓		
7	El desarrollo de habilidades tecnológicas de los estudiantes promueve la transformación en los procesos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	Las herramientas tecnológicas nos ayudan aprender nuevas habilidades que se requieren para su uso.	✓		✓		✓		
	Dimensión cognitiva	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Conocer el funcionamiento de la tecnología nos permite realizar una tarea de una forma más ágil y eficaz.	✓		✓		✓		
10	Usar de manera inteligente las tics ayuda a desarrollar nuestra autonomía al disponer de diferentes canales para buscar información.	✓		✓		✓		
11	La comunicación mediante los recursos digitales ofrece nuevas oportunidades en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	Los recursos tecnológicos mantienen la comunicación entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
13	Las tecnologías de información y comunicación nos permiten desarrollar nuestras habilidades del pensamiento como analizar, seleccionar, investigar, etc.	✓		✓		✓		
14	Las utilizaciones de las tics nos permiten desarrollar nuestras habilidades del pensamiento para crear alternativas de solución para los problemas de la sociedad.	✓		✓		✓		
	Dimensión Actitudinal	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las tics nos permiten desarrollar actitudes que reflejan características como generosidad, honestidad y compromiso con una vida saludable.	✓		✓		✓		

16	Las actitudes aprendidas pueden ser modificadas por la utilización de las tics.	✓		✓		✓	
17	Me gusta proponer cambios y alternativas de solución frente a los problemas de la comunidad.	✓		✓		✓	
18	Las normas de comportamiento en el uso de las tics solo pueden ser descritas por la alta dirección.	✓		✓		✓	
19	Es necesario que todos los miembros de la comunidad educativa participen en la descripción de las normas de comportamiento en el uso de las tics.	✓		✓		✓	
20	En el reglamento interno de la institución se debe mencionar las normas relacionadas al uso de la tecnología.	✓		✓		✓	
	Dimensión axiológica	Si	No	Si	No	Si	No
21	Los valores orientan nuestra conducta y contribuyen a dar un buen uso de las tics.	✓		✓		✓	
22	El uso de la nuevas tecnologías de información y comunicación contribuyen a configurar nuestro estilo de vida.	✓		✓		✓	
23	La ética nos ayuda a utilizar las herramientas tecnológicas con responsabilidad.	✓		✓		✓	
24	Los recursos tecnológicos ayudan a desarrollar criterios éticos al momento de usarlos.	✓		✓		✓	
25	Es importante que el uso de los recursos tecnológicos sean limitados por los lineamientos dictados por la misma comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. DORA PONCE YACTAYO
DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - METODÓLOGA - ESTADISTA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

30 de 06 del 2018


Dra. Dora Ponce Yactayo
CPPe: 0109747614

Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Carta de solicitud

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 30 de junio de 2018

Carta P.248 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)**Mag. Francisco Reyes Mori****FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES****Atención:****Director****Asunto:** Carta de Presentación del estudiante ALEXANDER TORRES FARROÑAN

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALEXANDER TORRES FARROÑAN** identificado(a) con DNI N.º 45301053 y código de matrícula N.º 7001147885; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas a los docentes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.198 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

REBECA DIAZ RODRIGUEZ

I.E. N° 125 " RICARDO PALMA " - Huascar San Juan de Lurigancho

Atención:

DIRECTORA

Asunto: Carta de Presentación alumno ALEXANDER TORRES FARROÑAN

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ALEXANDER TORRES FARROÑAN** identificado(a) con DNI N.° **45301053** y código de matrícula N.° **7001147885**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Cambio organización y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la UGEL05- SJL- Lima 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad
 ESCUELA DE POSGRADO
 FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Rebeca Nelly Díaz Rodríguez
REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ
 DIRECTORA
 I.E. N° 125 RICARDO PALMA

Anexo 10: Carta de aceptación

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES
AAHH Huáscar / UGEL 05 SJL/EA**

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor
Dr. Raúl Delgado Arenas
 Director de la escuela de postgrado
 Universidad cesar vallejo – Lima este
 Presente:

Asunto: Autorización para la aplicación de los
 instrumentos de la investigación del
 Bach. Alexander Torres Farroñan.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Bach. Alexander Torres Farroñan, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "*Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018*", lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna en la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente:



FRANCISCO BEYES MOR
 DIRECTOR
 I.E. Francisco Bolognesi Cervantes
 UGEL N° 05 SJL



R.D.Z. N° 04896

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 125 "RICARDO PALMA"

HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD
Educación Primaria y Secundaria de Menores



MINISTERIO DE
EDUCACIÓN
U.G.E.L. N°05- S.JL-EA

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor
Dr. Raúl Delgado Arenas
Director de la escuela de postgrado
Universidad cesar vallejo – Lima este
Presente:

Asunto: Autorización para la aplicación de los
instrumentos de la investigación del
Bach. Alexander Torres Farroñan.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Bach. Alexander Torres Farroñan, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada "*Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – S.JL – Lima 2018*", lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna en la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente:



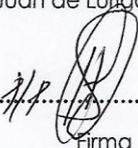
 M^{te}. REBECA NELLY DIAZ RODRIGUEZ
DIRECTORA
I.E. N° 125 RICARDO PALMA

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Dora Lourdes Ponce Yactayo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL - Lima 2018", del estudiante Alexander Torres Farroñan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

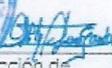
El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de abril de 2019

.....

 Firma

Dora Lourdes Ponce Yactayo

DNI: 09747014

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó:  Responsable del SGC	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION  Vicerectorado de Investigación
---	--	---

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Alexander Torres Farroñan, identificado con DNI N° 45301053, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL - Lima 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

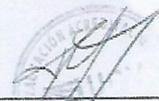
.....

.....


 FIRMA

DNI: 45301053

FECHA: 11 de Abril del 2019

	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Vicerectorado de Investigación
---	----------------------------	--------	--	---	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Alexander Torres Farroñan

INFORME TÍTULADO:

“Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL - Lima 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 18-de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

feedback studio | Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 -- /0 < 18 de 20 > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cambio organizacional y alfabetización en la cultura digital en las instituciones educativas de la red N° 09 de la Ugel 05 – SJL – Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Alexander Torres Farroñan

ASESORA:
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Resumen de coincidencias ✕

24 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	11 % >
2	www.cervantesvirtual.c... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
3	repository.ean.edu.co <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
4	repository.up.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
5	es.paperblog.com <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
6	informaciondocumenta... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
7	motivacionyactitudes.b... <small>Fuente de Internet</small>	1 % >

Página: 1 de 79 | Número de palabras: 18389 | Text-only Report | High Resolution | Activado