



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Competencias digitales y liderazgo directivo en las II EE públicas
de educación primaria, distrito de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Espiche Sanchez, Silvia Virginia (ORCID: 0000-0003-2328-7756)

ASESOR:

Dr. Suclupe Quevedo, Luis Manuel (ORCID: 0000-0002-2917-6320)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por guiar mis pasos día a día.

A mi amado esposo Dennis. Quien me impulsa a seguir logrando mis metas profesionales y de vida.

A mis hijos, Roy, Grecia y Attenas que son la fuerza, y el amor que me motiva a seguir superándome.

A mis nietos Prince, Dasha y Daren, mis amores.

A mis Padres, mis ángeles.

A todos mis seres queridos y amistades que creyeron en mí, para seguir adelante.

La autora.

Agradecimiento

Agradezco a mis amigas Luz María Torres Sipión, Hilda Delicia Cabrejos Rodas y María Elena Cotrina Cabrera por brindarme su confianza y apoyo incondicional.

Agradezco a mi maestro Luis Manuel Suclupe Quevedo por su asesoramiento y apoyo constante durante todo el proceso de la investigación.

A mi querida hermana Jesús Carolina Espiche Sánchez por estar siempre a mi lado.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
VIII. PROPUESTA.....	40
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	22
Tabla 3.....	26

Índice de figuras

Figura 1. Barras según la dimensión: Comunicación y colaboración digital.....	23
Figura 2. Barras según la dimensión: Creación de contenidos digitales.....	23
Figura 3. Barras según la dimensión: Seguridad digital.....	24
Figura 4. Barras según la dimensión: Resolución de problemas digitales.....	24
Figura 5. Barras según nivel de competencias digitales.....	25
Figura 6. Barras según la dimensión: Liderazgo tipo coaching.....	26
Figura 7. Barras según la dimensión: Liderazgo tipo afiliativo.....	27
Figura 8. Barras según la dimensión: Liderazgo tipo democrático.....	27
Figura 9. Barras según la dimensión: Liderazgo tipo timonel.....	28
Figura 10. Barras según la dimensión: Liderazgo tipo autoritario o coercitivo.....	28
Figura 11. Barras según los tipos de liderazgo directivo.....	29

Resumen

El propósito de la investigación: competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo, es proponer un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo. De tipo básica con diseño no experimental propositivo y presenta un estudio de corte transversal, de modo que solo se midieron las variables de interés en los individuos y se pudo ratificar la hipótesis generada en un principio. La población conformada por 50 directivos de instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Chiclayo. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, se empleó la validación por juicio de expertos. Posterior a la recolección de datos y procesamiento estadístico se concluyó que la propuesta del programa de competencias digitales sí fortalece el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo, en atención a las necesidades formativas encontradas con respecto al nivel de manejo de las competencias digitales y el tipo de liderazgo que ejercen los directivos en la institución educativa.

Palabras clave: Competencias, digitales, liderazgo, directivo

Abstract

The purpose of the research: digital competencies and directive leadership of the II elementary education public EE in the Chiclayo district, is to propose a program of digital competences to strengthen directive leadership in the public elementary education institutions in the Chiclayo district. It is a basic type with a non-experimental purposeful design and presents a cross-sectional study, so that only the variables of interest in the individuals were measured and the hypothesis generated at first could be ratified. The population conformed by 50 directors of public educational institutions of primary education of the district of Chiclayo. The data collection technique was the survey with its instrument the questionnaire, validation by expert judgment was used. After the data collection and statistical processing, it was concluded that the proposal of the digital competences program does strengthen the directive leadership in the public educational institutions of primary education in the Chiclayo district, in response to the training needs found with respect to the level of management of digital skills and the type of leadership exercised by managers in the educational institution.

Keywords: Competences, digital, leadership, manager

I. INTRODUCCIÓN

Desde marzo del 2020, alumnos de los diferentes departamentos del país tuvieron que acoplarse a una nueva modalidad, donde los directivos y docentes debieron enfrentar el reto de educación a distancia, este contexto donde el desarrollo de competencias digitales ha cobrado gran protagonismo en la mayoría de sectores de la sociedad; debido a los incesantes avances de la tecnología, los mismos que permiten transmitir información, reducir costos, mejorar los procesos, trabajar con mayor eficiencia y eficacia, reducir la brecha digital, incrementar prácticas, culturas organizativas y sobre todo el área educativa, la misma que ofrece oportunidades de generar aprendizajes utilizando recursos interactivos que dinamizan esta actividad entre directivos, docentes y estudiantes.

La educación es y seguirá siendo uno de los pilares importantes para el progreso de la población, y es en la institución educativa donde se pone en marcha, a través de las prácticas pedagógicas, por cuanto se requiere que el docente diseñe e implemente variadas estrategias didácticas, para escenarios tanto para la enseñanza presencial como para la educación a distancia.

La presente investigación se enmarca en el cuarto propósito del Proyecto Educativo Nacional, referido al logro de las experiencias educativas que preparan a las personas para realizar labores productivas sostenibles, considerando la ciencia, la innovación y la tecnología; con especial énfasis en la orientación estratégica tres: Equipos directivos, y otros gestores y actores del aprendizaje, que lideren experiencias educativas comprendiendo las necesidades formativas de estudiantes, docentes, administrativos y entorno en general. Tomando como impulsor de cambio que asegura el logro de dicha orientación estratégica: El uso de las tecnologías digitales debe ser universal, intensivo y accesible (Proyecto Educativo Nacional, 2020, p. 22).

Es evidente que, el directivo tiene que asumir un rol muy importante ajustándose a la orientación estratégica tres, en donde se puede observar que se espera que "los líderes pedagógicos, actores y otros gestores que intervienen en los procesos de aprendizaje, conduzcan y acompañan experiencias de aprendizaje con profesionalismo, comprensión e identidad de las debilidades de

los docentes, alumnos, personal administrativo y sus entornos. Por ello, es fundamental que quienes lideran la escuela demuestren sensibilidad e identidad con la diversidad de todos los actores de dicha institución. Es una necesidad hoy en día impulsar la utilización intensiva o universal de tecnologías digitales medios y formatos accesibles como recursos educativos para potenciar las prácticas de aprendizaje-enseñanza, la investigación y el aprendizaje independiente, gracias a las maneras que ofrecen para optimizar la gestión y para ajustar las actividades a la disposición de tiempo y al ritmo de progresar de cada uno de los actores educativos.

La restructuración de la escuela ordena configurar el rol directivo desde una orientación de líder influyente, liderazgo pedagógico, que movilice e inspire las acciones pedagógicas en favor de toda la comunidad educativa. (Ministerio de Educación, 2014).

Según la RVM 273-2020-MINEDU la mejor organización de la institución educativa, requiere de compromisos de gestión escolar, que contribuya en una gestión pertinente al establecer los resultados relevantes que la escuela quiere lograr, así como los escenarios para cumplirlos; se dividen en dos compromisos de resultado (acceso, permanencia y progreso de los aprendizajes) y tres compromisos de gestión referidos a los requerimientos de funcionamiento de la I.E (Gestión de las condiciones apropiadas y calendarización, monitoreo y acompañamiento para mejorar las prácticas docentes enfocadas al logro de aprendizaje previstos en el CNEB y gestión de la convivencia educativa) asimismo el documento refiere que el directivo debe gestionar medidas de capacitación y/o asistencia técnica en recursos tecnológicos dirigidas al personal de la institución educativa con el propósito de fomentar el desarrollo de sus competencias digitales. De esta forma se podría ofrecer un servicio educativo de mejor calidad. (p.15).

Uno de los aprendizajes del perfil de egreso de la enseñanza básica en el sistema educativo peruano y que va tomando ventaja es la utilización de las tecnologías de comunicación, colaboración (TICC) e información, por cuanto, el representante legal de la escuela, debe demostrar el dominio de habilidades digitales como líder en la institución educativa, ello influye significativamente en el

mejoramiento escolar, lo cual implica el compromiso y gestión de la motivación del trabajo docente, en el desarrollo de competencias digitales, capacidades pedagógicas y el mejoramiento laborales en las cuales se ejecutara su práctica. (Minedu, 2014, p. 18).

Un director con liderazgo enfocado en el incremento de los aprendizajes tiende a involucrar el liderazgo del maestro, siendo objetivos de ambos la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje, el desarrollo de una comunidad institucional participativa y la mejora de la escuela como una organización que progresa.

En las instituciones educativas públicas de educación primaria de la UGEL Chiclayo, la mayoría de directivos con apoyo de los líderes tecnológicos o docentes del aula de innovación pedagógica, buscan la participación de los maestros en el uso de las instrumentos digitales y recursos TIC, con la finalidad de brindar a sus estudiantes la oportunidad de ingresar a los espacios formativos virtuales que le permitan mejorar su calidad de vida (Crisol, et al., 2020). De alguna forma se ha logrado alcanzar ese objetivo de manera presencial, sin embargo, en este contexto de educación no presencial, resulta relevante indagar acerca del manejo de las competencias digitales que tiene el directivo y el tipo de liderazgo que predomina en él, para seguir brindando un servicio de calidad a los docentes y por ende a los estudiantes. Se precisa informar que una organización adquiere presencia cuando las decisiones dejan de ser el producto de una mente brillante e integran a todos los integrantes de la comunidad organizacional. (Riquelme y Pedraja, 2019).

En este contexto para el presente estudio se formuló el siguiente problema: ¿La propuesta del programa de competencias digitales fortalecerá el liderazgo directivo en las escuelas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo?

En este marco la investigación se justifica teóricamente: porque, se utilizaron teorías para conocer y sustentar las variables con diversos autores o especialistas en el campo del saber científico, se resaltó las definiciones y aportes sobre competencias digitales y liderazgo directivo; se justifica de manera práctica porque contribuye a conocer las habilidades digitales y el tipo de liderazgo que ejerce el director en la escuela, pues como líder es quien modela las buenas

prácticas para que sus docentes se sientan motivados e inspirados en su labor docente. Y como justificación metodológica, se elaboró un cuestionario con preguntas que permitieron recopilar información de acuerdo a las dimensiones de las variables en estudio y se procesó la información usando el programa Excel para elaborar las tablas y figuras, que facilitaron la elaboración y evaluación de resultados para la toma de decisiones, proponer un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo, sobre la base que se desarrolló una investigación de tipo básica y el diseño es propositivo.

Se planteó el objetivo general: Proponer un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo. Asimismo, se propusieron los siguientes objetivos específicos: Conocer el nivel de manejo de las competencias digitales de los directivos en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo. Por otro lado, Determinar el tipo de liderazgo que ejercen los directivos en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo, un tercer objetivo es elaborar la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo. Finalmente se planteó validar la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo.

II. MARCO TEÓRICO

Para sustentar la investigación se ha revisado las teorías de cada variable con énfasis en investigaciones; a nivel internacional y nacional. A continuación el detalle:

Rebaza (2021) en su tesis realizada en Lima, Perú. Cuyo propósito en su estudio fue: determinar el impacto del programa de formación en las competencias digitales de directivos de Educación Secundaria de la UGEL 01, 2020. Aplicó un cuestionario CCD relacionado con el conocimiento y uso de las competencias digitales a 25 directivos, los resultados permiten establecer que el programa de formación con respecto a las competencias de digitado de directivos sin incide significativamente en las competencias digitales de los directivos. Por lo tanto, concluyó que el programa ofreció los enfoques que son necesarios para los directivos y que tienen que poner en práctica en el tiempo de su liderazgo que se muestran al gestionar las competencias.

Martínez y Garcés (2020) en su artículo desarrollado desde Colombia, y cuyo Objetivo fue determinar las competencias digitales de los profesores frente a la incorporación de la educación virtual en una institución de educación superior, la población estuvo conformada por 52 docentes, para lo cual llevaron a cabo un proceso de indagación a través de diversas fuentes, concluyendo que el nivel alfabetización internacional, informatización, colaboración y comunicación, y la resolución de problemas son las competencias más realizadas; sin embargo el nivel de crear el contenido digital y seguridad son las más deficientes.

Pascual et al. (2020) en su artículo realizado desde España, analizó la formación respecto a las nuevas tecnologías que tienen los estudiantes del Grado de Maestro de Educación Primaria en tres universidades españolas (Jaén, Oviedo, Granada). Para dicha investigación contó con una muestra de 559 alumnos. Los resultados obtenidos mostraron los nuevos desafíos para el profesor, tanto en el campo técnico como, en el campo legal, o situaciones vinculadas con la seguridad, tales como el acoso virtual o los sentimientos de inquietud.

Amador y Velarde (2020) en su artículo publicado desde México realizó su investigación con el objetivo de evaluar el uso de las TIC en el proceso de aprendizaje-enseñanza por parte de los profesores del nivel secundario con el fin de implementar estrategias para la ejecución de competencias digitales enfocadas al ejercicio docente. La metodología empleada fue de tipo analítica, descriptiva y transversal, y se aplicó un cuestionario a 124 maestros que de dos escuelas de secundaria en el distrito 10.04 de Santo Domingo, República Dominicana. Los resultados obtenidos señalan que el 47% de los profesores necesita capacitación en las competencias digitales metodológicas-didácticas, el 39% en las cognitivas y 32% en las competencias instrumentales. Se concluyó que existe la necesidad de determinar un plan para capacitar priorizando las competencias TIC en las que se obtienen los resultados más ineficientes.

Zapana (2019) desde Lima realizó su tesis doctoral para identificar la incidencia de la motivación académica y competencias digitales en la actitud frente a la investigación científica en estudiantes de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres, la técnica que se usó fue la encuesta y los instrumentos de recopilación de datos fueron tres cuestionarios aplicados a 236 estudiantes. Los resultados obtenidos reflejaron que la motivación académica posee una incidencia significativa en la postura hacia la investigación científica.

Espinosa et al. (2017) en su artículo desarrollado desde México, en sus estudios para realizar el estado de arte con relación al liderazgo directivo en la educación a distancia, realizó un estudio documental en sitios web y bases de datos; llegando a concluir que existe un porcentaje limitado de investigaciones en América Latina que involucran el liderazgo directivo con el uso de las TIC. Por lo tanto, se planteó como objetivo considerar al liderazgo como una acción de estrategia para impulsar la utilización de tecnologías.

Para Aparicio et al (2020) en su artículo científico que ejecutaron en Chile, consideraron importante evaluar la incidencia de un plan de trabajo enfocado en el Modelo de Liderazgo Instruccional, en el cual el diseño fue descriptivo de casos; donde se aplicó el cuestionario de tipo PIMRS a una población de 205 maestros del grupo directivo de siete escuelas, se logró corroborar que el plan simplificó un real enfoque al desarrollo y al cambio de habilidades para originar

cambios razonables. Los autores resaltan que el director de la escuela educativa debe ejercer preponderantemente un rol de liderazgo profesional, y no uno técnico y burocrático.

Se debe añadir que su estudio de Gómez et al (2020) sobre el análisis de las prácticas de liderazgo dividido que se ejercen desde la dirección en las instituciones educativas públicas secundarias, analizaron en qué medida se ubican más allá de la distribución de actividades. La metodología usada desde una orientación cualitativo fue es estudio de situación, para ello se aplico sesiones de seguimiento, entrevistas y un registro de observaciones, a pesar que se registraron variaciones propias para cada situación, los resultados indican la acción individual de los directores y los beneficios burocráticos en el desarrollo del liderazgo.

En cuanto a Maya et al. (2019) en la revista presentada en Venezuela tuvieron como objetivo, determinar el vínculo que existe entre la educación de calidad y el liderazgo directivo; este estudio aplico una metodología transaccional correlacional de diseño no experimental, aplicaron un cuestionario de tipo dicotómico a una población pequeña de 12 habitantes en la cual se llego a obtener una correlación positiva mínima, lo que muestra que el liderazgo incide directamente en la calidad de la educación.

A nivel nacional se tomó en cuenta el estudio realizado desde Ayacucho, donde Enciso, (2018) desarrollo investigaciones para identificar la relación que hay entre la gestión pedagógica y el liderazgo directivo. La metodología que se usó en su estudio no experimental con diseño correlacional transversal, con una población de 40 maestros que participaron de un cuestionario. Como resultados se llegó a obtener que la gestión pedagógica guarda relación con el liderazgo directiva y que si existe una práctica correcta, la gestión se podría considerar de calidad.

Así mismo, Murga (2017) en su indagación considera como objetivo general la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la gestión educativa de las escuelas primarias polidocentes de Chimbote. El estudio fue de tipo descriptivo con diseño correlacional, se aplicó una encuesta a 19 directores, dando como

resultado una correlación de 0,867, que permitió conocer que el tipo de liderazgo transformacional es el más practicado por los directores en las escuelas.

Desde Arequipa se ha tomado la investigación de Ramos, (2017) quien asume como objetivo, determinar el nivel de incidencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las escuelas públicas del nivel primaria. La metodología aplicada es explicativa de tipo básica con diseño no experimental se aplicaron encuestas y entrevistas a 155 docentes y 15 directores, El resultado obtenido fue mayor a la H_0 , dando como registro que existe incidencia significativa del liderazgo en la gestión educativa.

Resulta importante tomar la indagación de Sánchez (2019), quien, en su tesis sobre el clima organizacional y liderazgo directivo en una institución educativa pública del callao, se trazó como objetivo identificar cual es nivel de relación que existe entre el liderazgo directivo y sus correspondientes dimensiones con el clima organizacional. Desde una perspectiva cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta a 72 docentes; determinan una relación significativa entre las variables. Donde se con cuyo que: a un mejorar liderazgo mayor es el nivel del clima organizacional.

Es necesario recordad que a nivel local Salazar (2020) en su tesis sobre el desempeño docente y el liderazgo directivo en la I.E. «Señor de los Milagros» de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, se planteó como objetivo identificar el vínculo que hay entre el liderazgo directivo y el desempeño de los maestros, esta es investigación descriptiva – correlacional; con una muestra de 40 docentes. En los resultados se obtuvo que el liderazgo es de nivel medio en un 55% y el desempeño docente en un 75%, hallazgos que permitieron rechazar la H_0 y concluir que las dos variables guardan relación.

Para Tantalean (2019) en su tesis tuvo como objetivo general analizar el Programa Nacional de Capacitación y Formación a directores y subdirectores así mismo saber cómo ayudan al fortalecimiento del liderazgo; la investigación tuvo una orientación cuantitativa con diseño analítico-descriptivo, se aplicó un cuestionario a una muestra de 16 directores y subdirectores. Se concluye que: el nivel de liderazgo analizado es elevado con un porcentajes de 56.3%.

El estudio considera teorías relacionadas con cada una de las variables de la investigación, las cuales han sido definidas por diferentes autores , lo cual concreta tanto la teoría de competencias digitales, como la teoría del liderazgo directivo ambas con los componentes que la constituyen.

Es conveniente mencionar que existen ocho competencias básicas para el desarrollo personal de las personas y permiten su incorporación social, así como para el empleo y la ciudadanía activa, las cuales se fueron establecidas Parlamento y Consejo Europeos, en año 2006, dentro de ellas se encuentra la competencia digital. Ser competente digitalmente, implica no sólo tener conocimientos de las tecnologías, sino utilizar esos conocimientos en los distintos campos del saber de manera funcional.

Ser parte de un ecosistema digitalizado, requiere de ciudadanos competentes, condición primordial en todos los ámbitos de la vida humana; por ello, la educación está obligada a absorber y asimilar el término dentro del proceso, el proceso de formación debe lograr en los individuos involucrados el desarrollo de competencias para determinar una relación significativa y perdurable entre sus acciones, el conocimiento y sus habilidades.

Primero se va a definir qué es una competencia.

Según el Currículo Nacional de la Educación Básica -MINEDU (2017) Una competencia es la facultad que posee el hombre al combinar sus capacidades con el propósito de lograr un objetivo específico en un contexto determinado, actuando de manera pertinente y con sentido ético (p. 36).

La competencia 28 del Currículo Nacional de la Educación Básica -MINEDU (2017) referida a la forma en que el alumno se enfrenta en los ambientes virtuales originados por las TIC de manera responsable y ética, El desarrollo de esta competencia a lo largo de su escolaridad consiste modificar, interpretar y optimizar espacios virtuales durante las prácticas sociales y experiencias de aprendizaje. Todo ello implica la articulación de procesos ser selectivo, buscar y analizar la información, así mismo incorpora también la creación y modificación de herramientas digitales, de colaboración y comunicación en comunidades virtuales,

así como ejecutar la adecuación y adaptación de los mismos en respuesta a sus requerimientos e intereses. (p.161).

El desarrollo de la competencia 28, implica que el docente gestione en el estudiante la combinación de capacidades como: personalizar ambientes virtuales de acuerdo a sus intereses, gestionar información del entorno virtual de manera ética y pertinente procurando que sean seguros y coherentes, interactuar en ecosistemas virtuales y construir objetos virtuales en formatos Word, Excel, Power Point u otros, tomando como referente su contexto cotidiano. Es así que, el docente, quien gestiona y acompaña en el proceso de aprendizaje de los estudiantes debe tener el dominio de esta competencia, a fin de gestionar de manera coherente la movilidad de habilidades, actitudes y conocimientos digitales en sus estudiantes. Asimismo el directivo, como líder de la escuela está comprometido a tener las habilidades digitales pertinentes para poder brindar un acompañamiento pedagógico efectivo a los docentes de su comunidad escolar. (MINEDU, 2017)

Tobón (2008) define a la competencia como una habilidad para el desempeño de actividades novedosas, en el sentido de que se diferencian de las actividades de rutinas que se trazan en diferentes escenarios de aquellos en los que se enseñó. Así mismo, evidencia seis características esenciales en el concepto de competencias: complejidad, procesos, desempeño, idoneidad, ética y metacognición. Al respecto.

Habiendo determinado lo que es una competencia se procede a definir qué es la competencia digital, una de las variables de estudio de esta investigación.

Ferrari (2013) en un reporte realizado por la Comisión Europea, define a la competencia digital como:

La agrupación de habilidades, conocimientos, actitudes (incorporando tanto habilidades, los valores, conciencia y estrategias) que se necesitan cuando se usan las tecnologías de la comunicación e información y los diferentes medios digitales para realizar las actividades, comunicar información; resolver problemas; gestionar información digital; colaborar de manera interactiva; compartir y crear contenidos con diversos formatos; y construir

conocimientos de forma eficiente, eficaz, muy acertada, genuina, crítica, con flexibilidad, autónoma, reflexiva para el trabajo, de manera ética, el ocio, la participación, el aprendizaje, socialización, la potenciación y el consumo (pp. 3-4).

Esta enunciación nos da una muestra que ser digitalmente competente, no es tan sencillo, pues va más allá de tener conocimientos técnicos.

Se conceptualiza las competencias digitales del profesor como una habilidad para el uso, comprensión y metacognitivo de medios digitales de comunicación. (Ala-Mutka et al., 2008). Krumsvik (2008) considera aparte del uso de estas herramientas para los procesos de aprendizaje-enseñanza debe enfocarse en criterios pedagógicos y didácticos con ciencia moral y ética. Así, una competencia digital del maestro involucra la relación entre la tecnología, disciplina, pedagogía (Koehler y Mishra, 2009). De esta manera permite a los docentes usar y conocer los recursos tecnológicos y herramientas para crear contenidos novedosos y productos, que cooperen a la creatividad y hacer de tu vida más práctica.

En ese sentido, Gisbert y Esteve (2011) indican que las competencias digitales son una agrupación de herramientas, actitudes y conocimientos en los ámbitos comunicativo, ámbito tecnológico, informacional y mediático que configuran una alfabetización compleja y múltiple. En impacto, esta idea de multiplicidad y complejidad también se recopila en la propuesta de Ferrari (2013), que ejecuta el marco de referencia de la comisión europea, enfocado en una propuesta de cinco campos (comunicación digital, información digital, seguridad digital, creación de contenido digital y resolución de problemas técnicos) que se concretan en 21 competencias fundamentales para desempeñarse como un usuario competente en espacios digitales.

Según se describe el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (2017) son cinco campos los que componen la competencia digital docente. 1. Alfabetización internacional e información, comprende la búsqueda, navegación y filtrado información, contenido digital y datos, así como el análisis contenido digital y datos. 2. Colaboración y comunicación, comprende la interacción a través de las herramientas y recursos

digitales, saber compartir contenidos digitales e información, la participación ciudadana responsable en línea, la colaboración a través de la gestión de identidad digital, canales digitales y las netiquetas. 3. Creación de contenidos digitales, comprende la elaboración de contenidos digitales, la reelaboración e integración de contenidos digitales, los derechos de autor y licencias, y la programación. 4.4 seguridad, competencia referida a la protección de datos personales, identidad digital, salud, entorno. (p. 26).

La primera dimensión de competencias digitales sobre la alfabetización digital e información, hace referencia a búsquedas, navegación y filtrado de información, procesando contenidos digitales en internet de esa manera ingresar a ellos, demostrando de forma organizada a los requerimientos de información para el desarrollo de las actividades docentes, se basa también en evaluar la información, los datos y contenidos digitales de forma crítica. El dominio de este rubro también requiere de ejecutar el recuperación y almacenamiento de información, gestionando y contenido digital y almacenando datos. (INTEF, 2017, p. 27).

La segunda dimensión de competencias digitales sobre comunicación y colaboración digital, da acceso de manera recíproca mediante diversos dispositivos y softwares digitales, comprender como se divide y gestiona la comunicación digital, entender el uso correcto de las diferentes formas de comunicación. Esta rama facilita también compartir información y contenidos digitales, contar con disposición y ser capaz de difundir recursos y contenidos, reconocer las prácticas de referencias y citación. Intervención ciudadana en línea, participando con energía en grupos de redes sociales y virtuales con el propósito de actualizarse y desarrollarse profesionalmente. Cooperación a través de canales digitales, haciendo uso de medios y tecnología para los procesos de apoyo y la construcción y creación común de recursos en interacciones virtuales. Gestión de la identidad digital, tramitando una o varias identidades digitales, protegiendo su reputación digital (INTEF, 2017, p. 35).

La tercera dimensión de competencias digitales referida a crear contenidos digitales, surge a través de la elaboración de contenidos digitales en diversos formatos, mejorar y editar contenidos de elaboración propia o ajena. Al llevar a cabo la reelaboración e integración de contenidos digitales, cambiando,

perfeccionando y combinando los recursos existentes al crear nuevos conocimientos y contenido digital. Teniendo conocimiento cómo se aplican los derechos de autor y permisos a los contenidos digitales y la información. Y al hacer modificaciones de programación, en aplicaciones, configuraciones y programas (INTEF, 2017, p.49).

La cuarta dimensión de competencias digitales sobre seguridad digital, se obtiene mediante la protección de contenidos propios y dispositivos, encargándose de las medidas de seguridad y protección ante las amenazas y riesgos, respetando la privacidad de los demás, cuidándose de amenazas, fraudes y el ciberacoso. La protección de la salud, se obtiene haciendo uso adecuado de la tecnología, esquivando amenazas para la integridad física y asegurando el bienestar psicológico. Y la protección de lo que nos rodea, considerando el efecto de las tecnologías sobre el ambiente (INTEF, 2017, p. 59).

La quinta dimensión de competencias digitales correspondiente al área de resolución de problemas que comprende resolver problemas técnicos, desde la solución de problemas nada graves hasta la resolución de problemas muy graves. La identificación de respuestas y necesidades tecnológicas, examinando las propias necesidades tanto en la utilidad de recursos como de desarrollo competencial. Utilización de la tecnología digital de manera creativa y la innovación, siendo participes en producciones colaborativas multimedia con la cooperación de herramientas digitales. Y el reconocimiento de lagunas en la competencia digital, entender los requisitos de mejora y actualización de la propia competencia. INTEF (2017) liderar desde el otro lado de la pantalla, un profesional que es líder en la distancia tiene limitaciones en bastantes aspectos: no puede agrupar en una sala a los trabajadores de un equipo y motivarlos a que interactúen, no puede dar una palmada de motivación en la espalda al personal ni tampoco puede invitarlos a tomar un café. A veces se esconden en esas acciones pequeñas. (p.69). Sin embargo, en un trabajo remoto minutos antes de una reunión virtual sirve de invitación informal a la socialización e interacción. Un líder que interactúa de manera virtual puede incluso ser más cercano que uno que se encuentre de manera presencial. (MINEDU, 2020, p. 4).

Un liderazgo virtual claro, organizado y compartido, son varios los diversos elementos que cooperan a establecer un liderazgo efectivo y sólido mediante la Red: organizar reuniones puntuales individuales, promover que el reporte sea ágil, determinar protocolos de crisis claros, brindar herramientas ágiles y útiles. El líder solo podrá conseguir lo mencionado anteriormente informando su visión y también dando un tiempo para que su personal participe en esta” (MINEDU, 2020, p. 5)

De acuerdo a la competencia número 6 del Marco del Buen Desempeño Directivo, un líder es quien gestiona la calidad de los procesos pedagógicos en su institución educativa brindando siempre un monitoreo y acompañamiento pertinente a todos los docentes y promoviendo la reflexión de manera colegiada con la intención de alcanzar los propósitos de aprendizaje diseñados. (MINEDU, 2014)

En el MBDDir, el desempeño 7 (MINEDU, 2014) se señala que el directivo es el gestor de uso eficiente de la infraestructura, material y equipamiento educativo disponible en favor de una enseñanza de calidad y el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de los alumnos. Se entiende como infraestructura no solo a lo físico, sino también a lo digital y, como equipamiento en general, al uso de herramientas tecnológicas (p. 42).

Adicionalmente, en el MBDDir, desempeño 11 (MINEDU, 2014) Se espera que el directivo oriente al grupo administrativo o de soporte de la escuela, enfocando su desempeño hacia el logro de las metas. Esto implica conocer herramientas diversas, como las digitales, que le ayuden a cumplir esta labor de seguimiento (p. 42).

Asimismo, en el MBDDir, desempeño 16 (MINEDU 2014) se precisa que el directivo origina mecanismos y espacios para el trabajo grupal entre profesores y la reflexión con respecto a las prácticas pedagógicas que cooperan a la mejora del clima escolar y la enseñanza. Esto hace relevante la presencia del uso de herramientas TIC para la comunicación y el trabajo colaborativo no solo entre docentes, sino incluso con las familias (p. 46).

Chiavenato (2004) plantea al liderazgo como “un fenómeno social por ello se define como la incidencia interpersonal ejecutada en determinada situación para

concretar uno o más propósitos”. Los planteamientos mencionados sirven de plataforma para determinar el liderazgo como un continuo proceso para impulsado por una visión enfocada en la influencia, credibilidad para modificar y aceptar a los maestros y su contexto. (p. 314).

En este sentido, los que dirigen deben elaborar una dirección para ejercer la visión hacia un futuro en el cual el aprendizaje de distintas estrategias les dé espacio a generar cambios. Se dice entonces que, el líder apoya, ayuda y transmite seguridad a toda la comunidad educativa.

Manifestado de esta manera, el que dirige como líder labora para que lo acepten por sus servicios y carisma, con fines de lograr sus propósitos plasmados en la institución; siendo motivo por lo que el que dirige es el soporte del grupo, es quien fortalece a sus compañeros para trabajar sus curiosidades. Iniciativa e ingenio que renueve.

Saavedra et al. (2018) presenta que el liderazgo directivo es el grupo de competencias de dirección que elaboran sistemáticamente individuos que necesitan un cargo directivo y son referentes para los que los siguen, y los que buscan que los directivos, también sea líderes moralmente (Gabriel, 2015). El liderazgo directivo debe permitir una innovación más práctica en la labor integral para con ejercer correctamente las prácticas óptimas, las cuales son las que mejoraran los principios de responsabilidad y autonomía (Maureira y Garay, 2019).

La contribución del líder no recae exclusivamente en los resultados, sino pues, es el logro de las personas para adaptarse a los cambios y crecer (Kouzes y Posner, 2018). Goleman (2017) presenta a seis estilos de líder: democrático, afiliativo, visionario u orientativo, de entrenamiento, coercitivo o autoritario y por imitación; en los cuales los cuatro primeros tienen consecuencias positivas en el ámbito institucional y el resultado que pueda haber en una organización.

En distintas presentaciones podemos notar que se habla de liderazgo resonante que a su vez lo plantea el psicólogo Goleman, en el cual el grupo y el que lidera se ven considerados en el conseguir las finalidades propuestas (Bodden & Hernández, 2017). Ante esto se toma en consideración como estilos

para liderar resonante: Estilo visionario; mayormente, el que lidera le da motivación a los que colaboran a observar oportunidades grandes de una forma entendible y es el de demanda superior (Gómez, 2018). Los que lideran y logran triunfar con el estilo coaching les permite a los que colaboran conseguir respuestas propias; en ellos hay poco control ya que saben sus puntos fuertes y débiles (Peláez. 2019). El que lidera con el estilo afiliativo, manifiesta estar familiarizado con su grupo, pero a menudo deja de lado los resultados (Cornejo y Carmen, 2017). Por otro lado, en el estilo democrático, expresa Lopes da Silva, et al, (2019), manifiesta que el que lidera debe ser hábil para respetar y escuchar lo que opinen los demás junto con la confianza que se les da.

Al mismo tiempo hay estilos para liderar que se consideran disonantes, como: El estilo timonel, acorde a la literatura de Cárdenas (2017), pertenece al que lidere y que encause a sus inferiores en una ruta para el logro de una meta determinada. En el estilo coercitivo o autoritario, los que lideran profesan el manejo y determinan las acciones mediante reglas; los inferiores no forman parte cuando se toman decisiones (Escandon y Hurtado, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su finalidad la investigación realizada es de tipo básica, puesto que está orientada a adquirir conocimientos teóricos, sin necesidad de una aplicación práctica, realizada con la intención de solucionar situaciones problemáticas de alcance general.

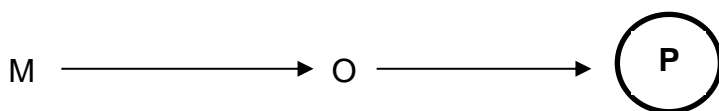
Tomando en consideración el carácter de la investigación, es propositiva pues a partir de un análisis de la problemática respecto al nivel de manejo de competencias digitales, así como el tipo de liderazgo que ejercen los directivos en las escuelas, se propone un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo.

Según su enfoque es una investigación cuantitativa, al medirse cada variable de interés en las personas, se pudo obtener datos cuantificables para analizarlos y tomar decisiones de solución a través de la propuesta.

Según su diseño es un estudio no experimental, ya que no se realizó manipulación de alguna variable, por cuanto no hubo modificación de las mismas.

En la presente investigación se trabajó con el siguiente esquema:

Diseño:



Donde:

M: Muestra

O: Observación

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables: Para Hernández et al. (2014) la esencia de las variables son expresar diversos valores al aplicarlo al interior de un conjunto de personas. El estudio comprende dos variables, competencias digitales Variable Independiente y liderazgo directivo se constituye en la variable dependiente.

Definición conceptual:

Variable Independiente: Competencias digitales: Según Ferrari (2012) grupo de habilidades, conocimientos, actitudes (considerando estrategias, conciencia y valores) que son necesarias para utilizar las TIC y las herramientas que hay digitalmente para elaborar trabajos, resolver algún problema, expresarse, manejar datos, crear, elaborar y compartir información; y elaborar conocimiento eficiente, optimo, apropiado, critico, autónomo, creativo, con flexibilidad, de una forma que sea ético, reflexivo para el tiempo laboral, el descanso, el colaborar, socializar, aprender, consumir y el impulsar..

Variable Dependiente: Liderazgo directivo: según Saavedra et al. (2018) lo explica como el grupo de competencias que ejecutan de forma sistemática y estratégica los individuos que ocupan un cargo de dirección convirtiéndose en ejemplos de guía para quienes integran su equipo institucional.

Definición operacional:

Variable Independiente: Competencias digitales: dimensiones: conocimiento o información formación digital y alfabetización, comunicación digital, creación de contenidos digitales, seguridad digital y solución de problemas; aplicando un cuestionario donde se pudo evidenciar un total de 21 interrogantes, que permitió evaluar desde su percepción las competencias digitales.

Variable Dependiente: Liderazgo directivo: Se operacionalizó mediante seis dimensiones: coaching, visionario, democrático, afiliativo,

autoritario y timonel o coercitivo: en cuestionario de 24 preguntas que se aplicaron, para que los participantes desde su percepción y práctica valoren los estilos de liderazgo.

De igual modo por cada dimensión, se establecen indicadores que sirven de modelo para la sistematización de los cuestionarios; los mismos que se evidencian en la operación de variables presentes en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es el conjunto de individuos de los que se desea conocer algo en una investigación. Dentro de las características de la población se tiene que son de ambos sexos, cuyas edades fluctúan en un rango de 40 a 65 años, proceden de los diferentes lugares del país. Por lo general son personal designado con conocimiento sobre la problemática actual.

En esta oportunidad se tomará como población a 50 directivos de las IIEE públicas de Educación Primaria, distrito de Chiclayo.

Tabla 1.

Población de estudio

Tipo de trabajador		Situación laboral		Total
Director	Subdirector	Designado	Encargado	
37	13	32	18	50

Fuente: UGEL Chiclayo 2021

En esta oportunidad se tomará como población a 50 directivos de las IIEE públicas de Educación Primaria, distrito de Chiclayo.

La muestra es el número pequeño de actores integrantes de una población o universo (Cárdenas, 2018), en el citado caso la muestra es aceptada al 100% de la población por ser un grupo reducido.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Observación.- Es una técnica que se aplica para prestar atención a las personas, acontecimientos, casos, documentos, u objetos con el propósito de conseguir información. En este caso se procederá a observar la existencia del liderazgo que ejerce el director de la I.E., así como el proceso de su ejecución.

Encuesta.- Es una técnica muy utilizada puesto que permite adquirir y elaborar datos de manera rápida y efectiva, asimismo esta técnica se ajusta al enfoque de la presente investigación, por lo mismo que es una técnica cuantitativa.

3.4.2 Instrumentos

Guía de observación.- Este instrumento de recojo de datos fue elaborado tomando como referencia las teorías de diferentes autores, donde se plasmaron los hechos observados en el contexto real, como es el funcionamiento de la I.E., así como los mecanismos que emplea el director al ejercer su liderazgo directivo.

Cuestionario.- Es un instrumento que facilita tener respuestas normalizadas, que simplifican la tabulación de datos. Las preguntas de los cuestionarios serán consignadas con claridad, con secuencia lógica y organizadas. En la investigación se elaborará este instrumento en base a 20 afirmaciones, para que sean medidas en escala de Likert de 5 niveles. Los instrumentos además serán sometidos a validación por expertos y por prueba estadística para ver su resistencia y extensibilidad (Chin, 2008).

3.5. Procedimientos

Para poder elaborar el presente informe de investigación se ha seguido la estructura establecida, la cual se divide en 8 partes bien definidas en donde se considera la introducción que aborda la problemática, así como el marco

teórico que sustenta la investigación, la metodología empleada, los resultados obtenidos, la discusión de los datos obtenidos en relación con las teorías, las conclusiones de acuerdo a los objetivos, las recomendaciones a las diferentes instancias, y finalmente se formuló la propuesta para solucionar el problema.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos estadísticos se utilizó el programa Excel especializado en gráficos de barras, se procedió a procesar los resultados de los instrumentos que se aplicaron. Como primer punto los datos fueron recolectados para luego ser tabulados y poder elaborar las figuras respectivas. Estos resultados permitieron nutrir de forma acertada la discusión, así como las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

Para Belmont (1979), indica que la ética sirve de directrices para hacer una investigación, entre ellos tenemos: Respeto a las personas. La identidad de los involucrados en la investigación, será protegida, por lo tanto, no se divulgarán sus datos personales ni profesionales, así como también se guardará un estricto respeto en su disposición para el apoyo del producto.

Responsabilidad: El informe del estudio elaboro en la ejecución de las condiciones éticas, seguridad y legales. Esto es respetando los requisitos y términos que se han constituido en los informes de estudio.

Beneficencia: A los sujetos inmersos en la investigación se les brindó los medios necesarios para su participación, de tal forma que no se vieron perjudicados en su peculio.

Justicia: Los involucrados en la investigación fueron tratados de forma equitativa e igualitaria, no fueron objeto de discriminación por temas étnicos ni de nivel socio económico y orientación sexual.

IV. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos según el orden que sigue.

4.1. Objetivo específico 1:

Conocer el nivel de manejo de las competencias digitales de los directivos en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo.

Tabla 2

Frecuencia de dimensión: Información y alfabetización digital

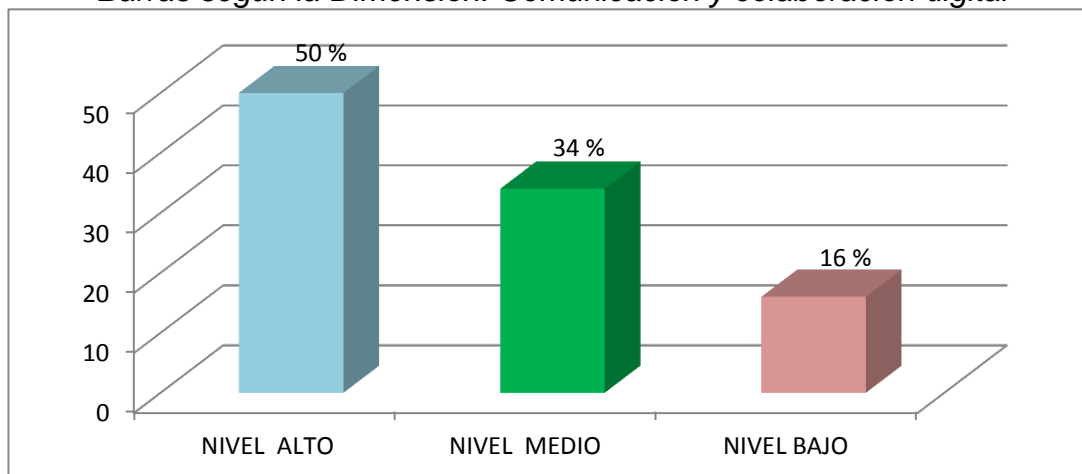
NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NIVEL ALTO	32	64 %
NIVEL MEDIO	15	30 %
NIVEL BAJO	3	6 %
TOTAL	50	100 %

Fuente: elaboración propia

Luego de haber realizado el procesamiento de datos respecto a la dimensión: información y alfabetización digital se obtuvo que la gran mayoría de directivos que representan el 64% presentan un nivel alto, el 30% se ubican en nivel medio y tan solo el 6% presentan un nivel bajo en este rubro.

Figura 1.

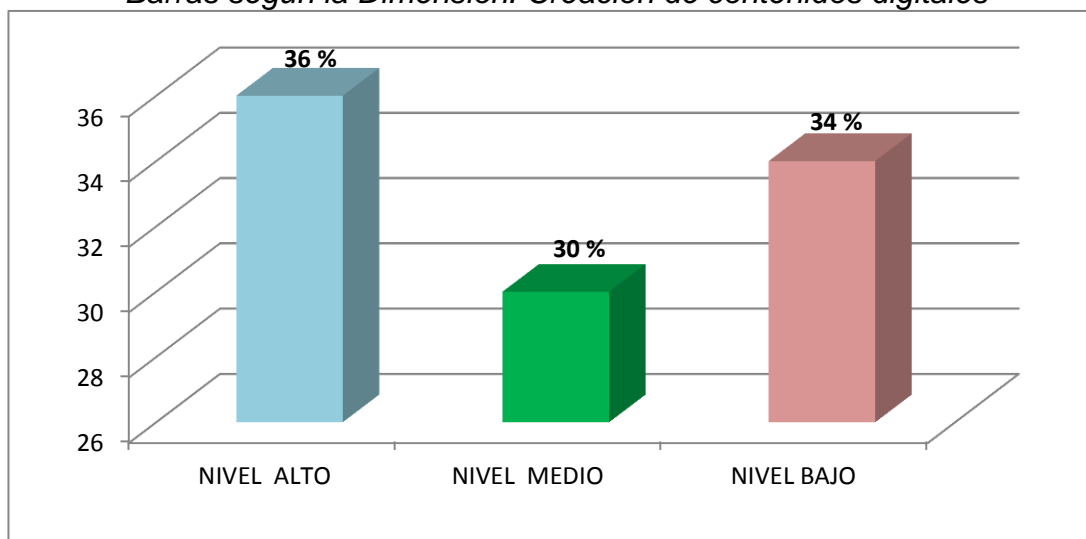
Barras según la Dimensión: Comunicación y colaboración digital



Realizado el análisis del nivel de comunicación y colaboración digital que presentan los directivos, se obtuvo que el 50% tienen un nivel alto, el 34% se ubican en nivel medio y el 16% presentan un nivel bajo en el manejo de competencias digitales en esta dimensión.

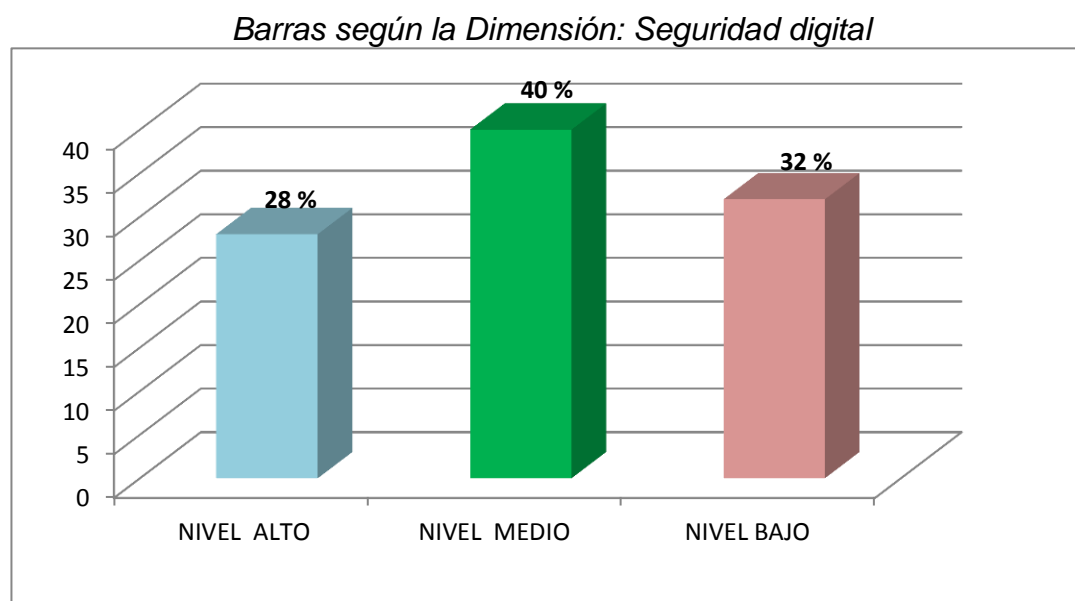
Figura 2.

Barras según la Dimensión: Creación de contenidos digitales



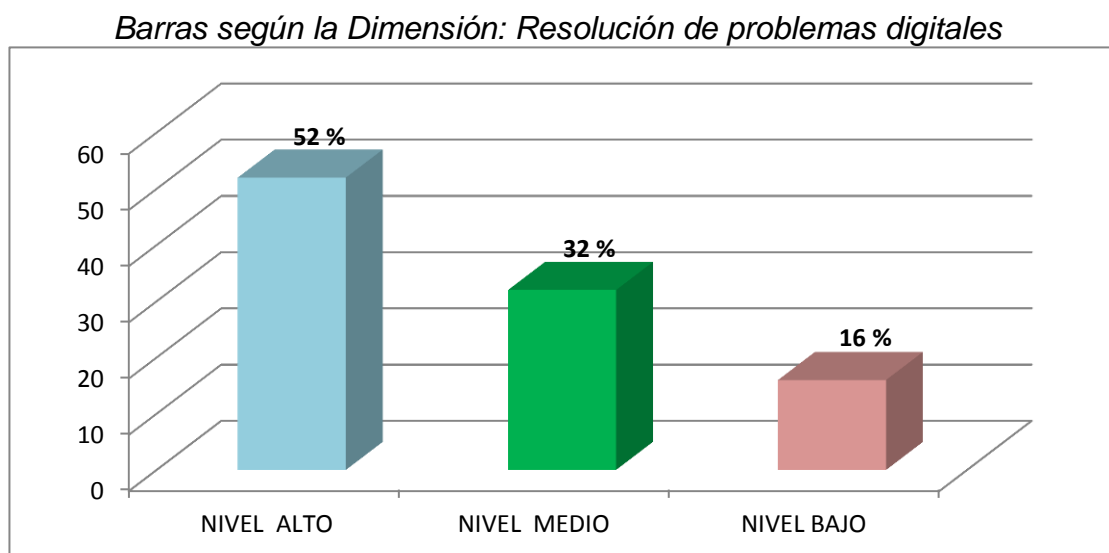
Realizado el análisis del nivel de creación de contenidos digitales que presentan los directivos, se obtuvo que el 36% tienen un nivel alto, el 30% se ubican en nivel medio y el 34% presentan un nivel bajo en el manejo de competencias digitales en esta dimensión.

Figura 3.



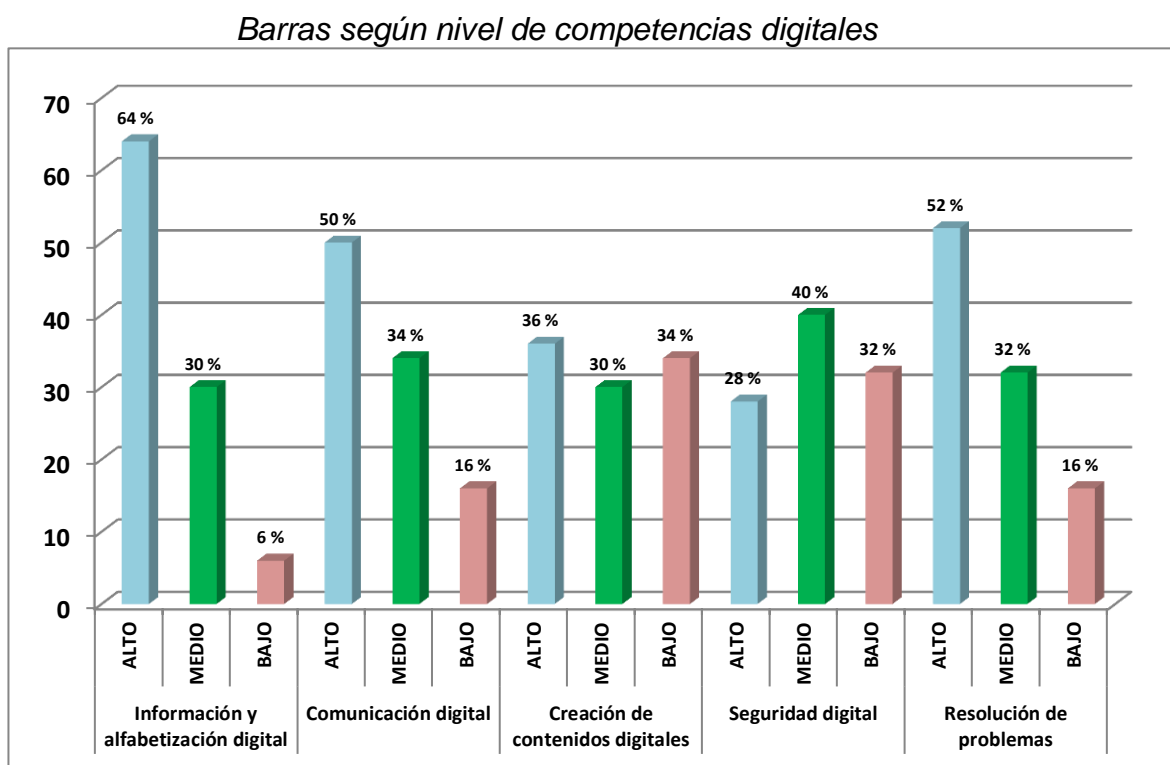
Después de haber realizado el análisis del nivel de manejo de competencias digitales en la dimensión: seguridad digital, se obtuvo que el 28% tienen un nivel alto, el 40% se ubican en nivel medio y el 32% presentan un nivel bajo.

Figura 4.



Habiendo efectuado el análisis del nivel de manejo de competencias digitales en la dimensión: resolución de problemas digitales, se obtuvo que el 52% tienen un nivel alto, el 32% se ubican en nivel medio y el 16% presentan un nivel bajo.

Figura 5.



En el presente gráfico se puede observar que, de 50 directivos encuestados la mayoría presenta un nivel más alto en el manejo de las competencias digitales de información y alfabetización digital, comunicación digital y resolución de problemas correspondientes al 64%, 50% y 52% respectivamente y un porcentaje menor en el manejo de competencias digitales de creación de contenido y seguridad digital que corresponde al 36% y 28%

4.2. Objetivo específico 2:

Aplicados los instrumentos de recojo de información para el logro del específico dos: determinar el tipo de liderazgo que ejercen los directivos en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo.

Se explica a través de los análisis estadísticos siguientes:

Tabla 3

Frecuencia de la dimensión: Liderazgo tipo visionario

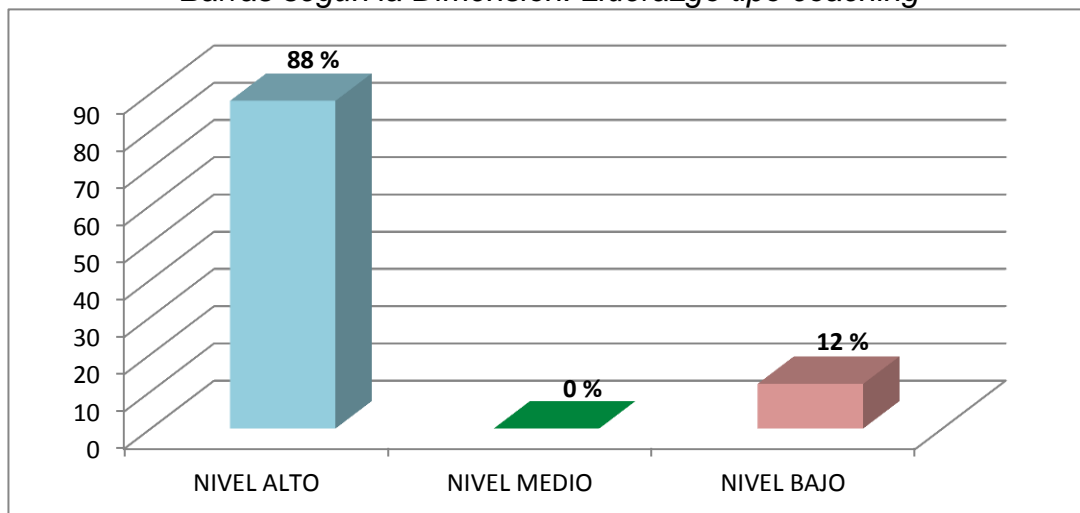
NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Alto	41	82
Nivel Medio	3	6
Nivel Bajo	6	12
Total	50	100

Fuente: elaboración propia

Se puede interpretar en la tabla N° 3 que: De los 50 directivos encuestados para la dimensión liderazgo de tipo visionario, el 82% presenta un nivel alto, sólo el 6% se encuentran en nivel medio y el 12% se sitúan en el nivel bajo, se puede evidenciar que la gran mayoría de directivos ejerce el liderazgo de tipo visionario.

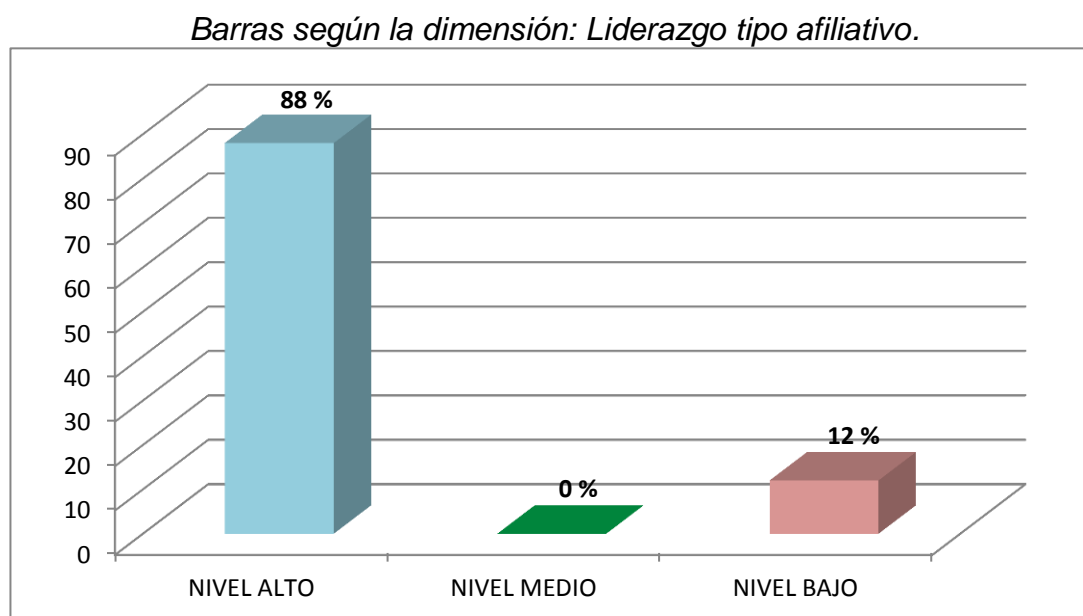
Figura 6.

Barras según la Dimensión: Liderazgo tipo coaching



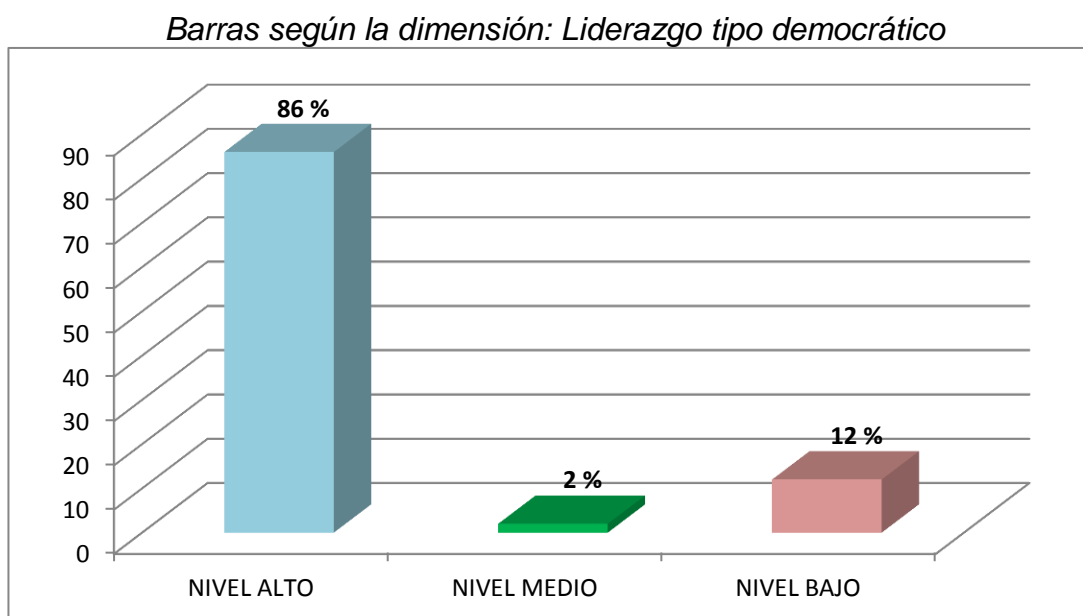
En la figura N° 6 se puede observar que en la gran mayoría de directivos predomina el liderazgo de tipo coach, pues el 88% presenta nivel alto y sólo el 12% se sitúan en el nivel bajo. Por cuanto los directivos ejercen predominantemente el liderazgo tipo coach.

Figura 7.



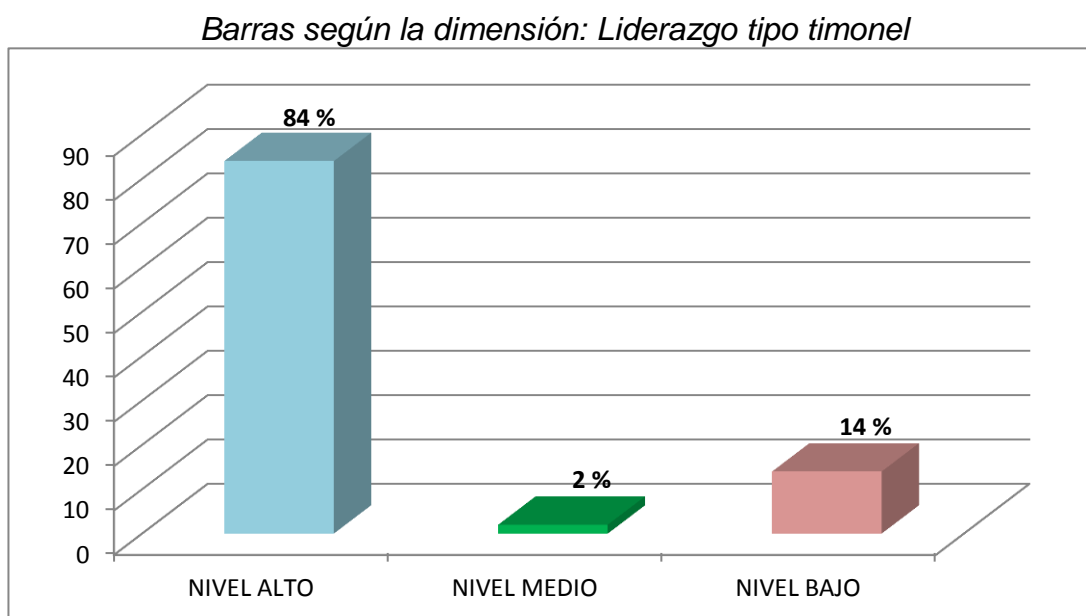
En la figura N° 7 se puede observar que en la gran mayoría de directivos predomina el liderazgo de tipo afiliativo, pues el 88% se encuentran en nivel alto y sólo el 12% se sitúan en el nivel bajo.

Figura 8.



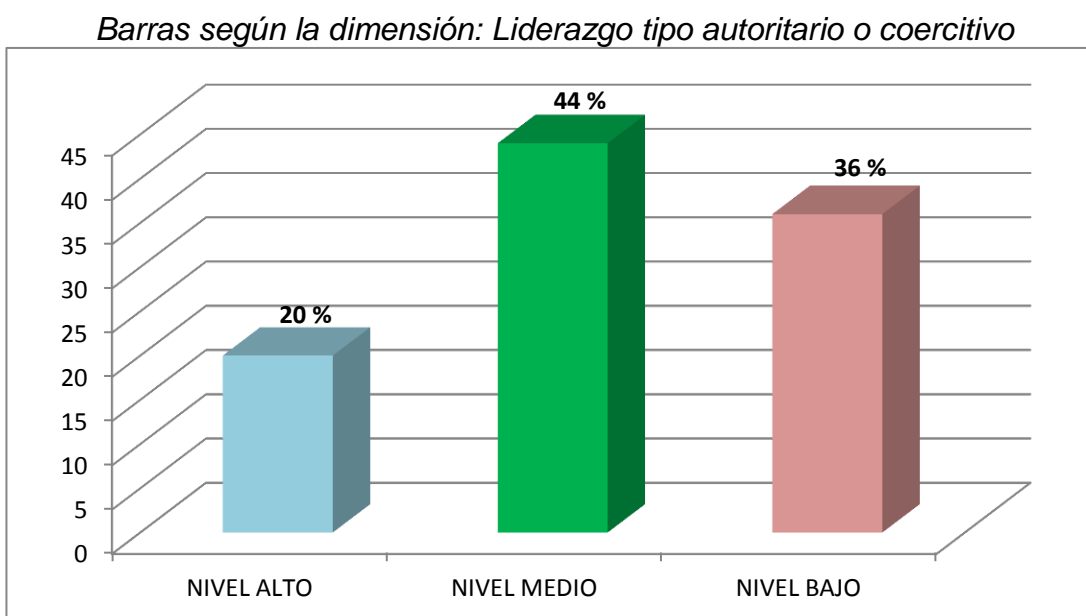
En la figura N° 8 se puede interpretar que en muchos directivos predomina el liderazgo de tipo democrático, pues el 86% se encuentran en nivel alto, el 2% se sitúa en nivel medio y el 12% se ubican en el nivel bajo.

Figura 9.



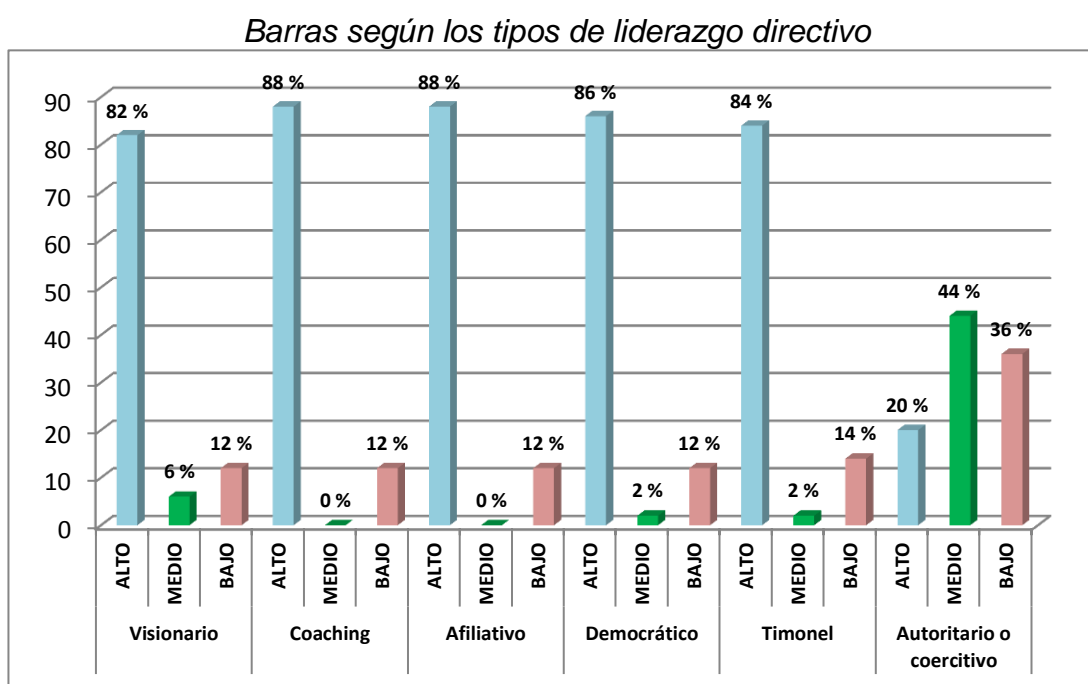
En la figura N° 9 se puede interpretar que en la gran mayoría de directivos predomina el liderazgo de tipo timonel, pues el 84% se encuentran en nivel alto el 2% se sitúa en nivel medio y el 14% se ubican en el nivel bajo.

Figura 10.



En la figura N° 10 se puede interpretar que son pocos los directivos que ejercen el liderazgo de tipo autoritario, pues sólo el 20% se encuentran en nivel alto, el 44% se sitúa en nivel medio y el 36% se ubican en el nivel bajo.

Figura 11.



En la presente figura se puede determinar que los tipos de liderazgo directivo que ejercen predominantemente en las escuelas son el coaching y el afiliativo con nivel alto de 88%, le siguen los tipos visionario, timonel y democrático con 82%, 84% y 86% respectivamente. Y sólo un 20% de los directivos practica el tipo de liderazgo autoritario o coercitivo.

4.3. Objetivo específico 3:

Elaborar la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo, denominado: Programa Formativo “Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD). Objetivo logrado, tal como se especifica más adelante en el capítulo VII de la presente investigación.

4.4. Objetivo específico 4:

Validar la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo, denominado: Programa Formativo “Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD). Dicho objetivo se logró mediante la validación del experto en la materia tal como se evidencia en el anexo 04 del presente estudio.

V. DISCUSIÓN

Habiendo realizado la interpretación de los resultados estadísticos se han hallado estudios parecidos que permitieron responder sobre las variables investigadas, asimismo, se discute con los hallazgos de investigadores y las teorías propuestas. Y en respuesta al objetivo general, proponer un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo en las escuelas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo.

En los hallazgos de este estudio se encuentra la coincidencia con los resultados de Martínez y Garcés (2020) en su artículo, cuya finalidad fue identificar las competencias digitales de los maestros respecto a la incorporación de la enseñanza virtual en una escuela de educación superior, en 52 docentes, a través de un proceso de indagación, llegando a la conclusión que alfabetización informacional, informatización, colaboración y comunicación, solución de problemas son las competencias que más se desarrollan; y la creación de seguridad y contenido digital son las más deficientes. Por cuanto se toma la pertinencia de proponer un programa de competencias digitales.

Por su parte, Amador (2020) en su artículo acerca de evaluar la utilización de las TIC en el proceso de aprendizaje-enseñanza por parte de los profesores de nivel secundario cuya finalidad fue determinar estrategias para desarrollar competencias digitales enfocadas a la docencia, obtuvo resultados indicando que el 47% de los profesores necesitan capacitarse en las competencias digitales metodológicas-didácticas, 32% en las instrumentales y 39% en las cognitivas. Estos resultados se asemejan a los de la presente investigación en tanto las competencias digitales que menos dominan los directivos en las instituciones educativas y que requieren mayor atención son las de seguridad digital y de creación de contenidos digitales, que dichas por el autor serían las competencias digitales metodológicas-didácticas.

El investigador Zapana (2019) en su tesis aplicó tres cuestionarios a 236 estudiantes, obteniendo como resultado que la motivación académica y las competencias digitales tienen incidencia en la actitud hacia la investigación científica. Lo que indica que la buena actitud orientada a la investigación requiere

demostrar interés, tener motivación para aprender y tener manejo de las competencias digitales.

Entre las ocho competencias indispensables para el desarrollo personal y para integrarse socialmente, y al mundo laboral, planteadas por el consejo europeo y el parlamento, entre ellas la competencia digital, lo que supone vincular habilidades, conocimientos, estrategias y actitudes necesarias, con relación a los medios digitales y de las TIC. El desarrollo de las competencias digitales en el sistema educativo demanda de correcta combinación de la utilización de las tecnologías de comunicación e información y la colaboración en los salones de clase y que los maestros y directivos estén capacitados en esas competencias, de este modo podrán ejercer un liderazgo efectivo en la escuela. En este escenario es acertado un programa de fortalecimiento de habilidades digitales dirigido a los representantes de las instituciones educativas.

Según refiere la competencia 28 del Currículo Nacional de la Educación Básica - MINEDU (2017) denominada: se desenvuelve en los ambientes virtuales generados por las TIC de manera responsable y ética (p. 161). El desarrollo de esta competencia a lo largo de su escolaridad permite al estudiante interpretar, modificar y optimizar ambientes virtuales durante la ejecución de actividades de prácticas sociales y aprendizaje. Todo ello abarca la articulación de los procesos de búsqueda, selección y análisis de información; de modificación y creación de material digital, de colaboración y comunicación en comunidades virtuales, así como realizar la adaptación de mismos en respuesta a sus intereses y requerimientos de forma sistemática. Gestionar la movilidad de estas capacidades recae en el rol del docente, asimismo del líder de la institución, dado que es el director quien conduce el logro de los objetivos institucionales.

El desarrollo de la competencia 28 implica que el docente gestione en el estudiante la combinación de capacidades como: personalizar entornos virtuales de acuerdo a sus intereses, gestionar información del entorno virtual de manera ética y pertinente procurando que sean seguros y coherentes, interactuar en ecosistemas virtuales y construir objetos virtuales en diferentes formatos tomando como referente su contexto cotidiano. Es así que, el docente, quien media y acompaña en el proceso de aprendizaje de los alumnos debe tener el dominio de

la competencia TIC, a fin de gestionar de manera coherente y movilizar, habilidades, actitudes y conocimientos digitales en sus estudiantes. Asimismo, el directivo, como representante legal de la escuela está comprometido a tener el manejo de habilidades digitales para poder brindar un acompañamiento pedagógico efectivo a los docentes de su comunidad escolar.

El MINEDU (2014) señala que el directivo gestionará el uso eficaz de la infraestructura. Tanto lo físico, como lo digital y el uso de herramientas tecnológicas. Por ello es importante que el directivo pueda ejercer un liderazgo que genere motivación en su grupo, en el uso eficaz de recursos digitales de información, comunicación, innovación, seguridad y resolutivos en escenarios diversos.

Adicionalmente, en el MBDDir, desempeño 11 (MINEDU 2014) se espera que el directivo dirija al equipo de soporte o administrativo de la institución educativa, enfocando su desempeño frente al logro de propósitos. (p. 42). Esto implica conocer herramientas diversas, como las digitales, que le ayuden a cumplir esta labor de seguimiento. En atención a la visión institucional, un líder competente digitalmente es el soporte para promover una gestión efectiva en la escuela y contribuir a la mejora de la calidad educativa.

Asimismo, en el MBDDir, desempeño 16 (MINEDU 2014) afirma que el directivo origina mecanismos y espacios para el trabajo colaborativo entre profesores sobre las practicas pedagógicas que cooperan a la mejora del clima escolar y la enseñanza (p. 46). Esto hace relevante la presencia del uso de herramientas TIC para la comunicación y el trabajo colaborativo no solo entre docentes, sino incluso con las familias. Lo que hace necesario la creación de contenidos y gestionar la seguridad digital al interactuar con los actores educativos.

El aporte teórico del Marco Común de Competencia Digital INTEF para cada dimensión ha permitido dar mayor sostenibilidad al logro de objetivos en la indagación.

INTEF (2017) respecto a la primera dimensión: competencias digitales, sobre la alfabetización digital e información, lo que implica que el directivo sepa cómo realizar búsquedas, navegación y filtrado de información online, gestionando

contenidos digitales y acceder a ellos, expresando de forma organizada las necesidades de información para la ejecución de tareas docentes. También comprender la información, los datos y contenidos digitales. El dominio de esta competencia requiere también efectuar la recuperación y almacenamiento de información diversa. En el resultado se refleja que la gran mayoría de directivos representado por el 64% tiene alto nivel de dominio al realizar búsquedas, navegación y filtrado de información, gestionando diversos contenidos digitales de interés pedagógico.

INTEF (2017) Dimensión. Comunicación y colaboración digital, El dominio de este campo permite que el directivo pueda compartir contenidos digitales e información, tener interés y disposición al colaborar mediante canales digitales, utilizando tecnologías y medios en el proceso. En el estudio el 50% de directivos manifiestan que son capaces de interactuar a través de diversos dispositivos y aplicaciones digitales, comparten información y contenidos, ejercen su ciudadanía y colaboración digital.

Según INTEF. La tercera dimensión de competencias digitales referida a la creación de contenidos digitales, que se adquiere a través del desarrollo de contenidos digitales en diferentes formatos, editar y mejorar contenidos de creación propia o ajena. Al realizar la integración y reelaboración de contenidos digitales, modificando, perfeccionando y combinando los recursos existentes al crear contenido digital y nuevos conocimientos. Al comprender cómo se aplican las licencias a la información y los derechos de autor y a los contenidos digitales. Y al realizar modificaciones de programación, en aplicaciones, configuraciones y programas. Se logró identificar que 18 de 50 directivos que representan el 36% tiene alto nivel de dominio para crear, editar o mejorar contenidos digitales.

INTEF (2017) en la cuarta dimensión de competencias digitales sobre seguridad digital, sólo 14 directivos de 50 manifestaron tener habilidades en la protección de contenidos digitales y dispositivos, asumiendo disposiciones de seguridad y amenazas en red y los riesgos. La protección de la identidad y los datos personales. Siendo esta dimensión una de las más débiles a la luz de los datos obtenidos.

De acuerdo con INTEF. La quinta dimensión referida a la competencia digital: Solución de problemas, se tiene que el 13% de los directivos que equivale a 26 de los 50 encuestados, tienen alto nivel de manejo en la solución de problemas técnicos, solucionan problemas básicos y complejos. Así como la determinación de requerimientos y respuestas tecnológicas, evaluando sus propias necesidades formativas tanto en el uso de recursos como de desarrollo competencial. Con la propuesta del programa de competencias digitales se potenciaría este campo en los líderes de las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo.

De acuerdo a los resultados de este estudio se tiene que el nivel de manejo de las competencias digitales de los directivos en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo, el 64% de directivos tienen un nivel alto de habilidad en gestionar información y comunicación digital. En cuanto al nivel dominio en habilidades de comunicación y colaboración digital se refleja que 25 directivos que equivale al 50% alcanza un nivel alto de dominio y el 52% tienen un nivel alto de dominio para la resolución de problemas digitales, Sin embargo, sólo el 28% de directivos que suman la cantidad de 14, mostraron un nivel alto de manejo de habilidades en seguridad digital, del mismo modo, el 36% de directivos presentan un nivel de dominio alto para la creación de contenidos digitales. Siendo el porcentaje de los dos últimos resultados los que requieren mayor atención, sin dejar de lado las otras competencias de información, comunicación y resolución de problemas digitales claro, pues hay aún una cantidad considerable de directores y subdirectores que requieren fortalecimiento de sus habilidades TIC.

Aplicar una encuesta sobre tipos de líderes a 50 directivos permitió conocer el tipo de liderazgo que se aplica en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo, sobre la base que La contribución del líder no recae exclusivamente en los resultados, sino pues, es el logro de las personas para adaptarse a los cambios y crecer, según Kouzes y Posner, (2018). Goleman (2017) proyectó seis estilos manera de liderazgo, de los cuales; cuatro de ellos poseen impactos positivos en el clima institucional y los resultados dentro de una institución. En este estudio se tiene que el tipo de líder constituye una pieza clave

para perfeccionar el desempeño docente en la escuela. Pues un líder que motiva a su grupo en el logro de metas institucionales obtendrá mejores resultados.

Según los aportes teóricos de Gómez (2018) relacionados a los estilos de liderazgo resonante. El tipo visionario; es el líder quien motiva a los trabajadores de la escuela a observar buenas oportunidades de una forma clara y es el de mayor demanda en las diversas organizaciones de la sociedad. En la investigación 41 directivos de los 50 participantes en este estudio, que representa el 82%, manifestaron tener ejercicio de este estilo de liderazgo, se asume que con su carisma, empatía y buena disposición motivan a sus docentes en el trabajo para el logro de los objetivos institucionales.

En el estudio los líderes que tienen éxito con acompañamiento de coaching permiten al personal docente originar sus propias respuestas; en ellos existe un menor control ya que conocen sus puntos deficientes y fuertes. Peláez, (2019). Se tiene que 44 directivos que representan el 88% expresaron que desempeñan un liderazgo de este tipo, se cree que son personas que ayudan a los profesores a verse a sí mismos y a los contextos con mayor claridad, y a descubrir soluciones y crear estrategias. El directivo con este tipo de liderazgo promueve en sus colaboradores el reconocimiento personal de sus fortalezas y debilidades, ser propositivo e innovador.

Coincidentemente la investigación muestra que también el 88% practica un estilo afiliativo, con este tipo de liderazgo, se asume que los directivos son personas que mantienen vínculos emocionales de mucha familiaridad con sus docentes. En este marco y con los aportes de Cornejo y Carmen (2017), el líder, tiene una familiaridad con su equipo, pero a menudo deja de lado los resultados.

En el estilo democrático, López Da Silva et al. (2019), menciona que el líder es hábil para escuchar y respeta las ideas; además evidencia confianza a sus subordinados a fin de lograr una relación de mayor proximidad entre el director y los actores educativos. De cara con el resultado de la investigación, se demuestra que el 86% de directivos ejerce un tipo de liderazgo como este, es decir el líder de la escuela brinda oportunidades de participación en la toma de decisiones, se respeta las opiniones y se brinda expresiones de aliento cuando

realizan los docentes realizan sus intervenciones en los diferentes eventos que implementa la institución educativa.

A su vez existen tipos de liderazgo considerados disonantes, los cuales son: El estilo timonel, que según la literatura de Cárdenas (2017), corresponde a un líder que encauza a los subordinados en una ruta para el logro de una meta determinada, asumiendo un rol protagónico en el quehacer de la entidad que dirige. El estudio realizado revela que el 84% de directivos ejerce este tipo de liderazgo, el directivo solo se enfoca en las metas exigiendo a su personal y tomándose como modelo.

Otro tipo disonante es el estilo coercitivo o autoritario, que según Escandon y Hurtado (2016), los líderes profesan el poder y determinan las acciones mediante reglas; los subordinados no participan en la toma de decisiones, la dirección y conducción de la escuela lo asume directivo. Esta investigación nos muestra que sólo 10 directivos que representan el 20% ejerce este tipo de liderazgo, evidentemente son pocos los líderes de la escuela que expresan asumir este rol coercitivo o autoritario en las instituciones educativas, si bien esta cifra es alentadora por ser menor, no debe ejercitarse de manera permanente, pues la gerencia de la escuela requiere de un líder que adopte la práctica de liderazgo acorde al escenario en que interviene gestionando siempre el bien común.

Retomando la discusión con las teorías planteadas, y en respuesta al objetivo general, Rebaza (2021) en su tesis para identificar el impacto del programa de formación de las capacidades digitales de directivos del nivel secundario de la UGEL 01, 2020, precisa que el programa de capacitación referente a las competencias digitales de directivos si influye considerablemente en las capacidades digitales de los directivos, concluyó que el programa ofreció los enfoques que son indispensables para los directivos y que se tienen que poner en práctica en el tiempo de su liderazgo que se muestra al gestionar las capacidades digitales.

Contrastando con el estudio, proponer un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo en las escuelas educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo es pertinente para abordar la necesidad

de fortalecimiento del desempeño directivo en cuanto a sus habilidades digitales en la cinco áreas de competencia: alfabetización digital e información, creación de material digital, comunicación digital, seguridad digital y solución de problemas digitales; lo que permitiría optimizar su rol directivo como gestor de la institución educativa, tanto en el monitoreo como el acompañamiento a la práctica pedagógica de sus maestros, mucho más ahora, en este contexto de educación a distancia, alineado a los desempeños del MBDDir y la competencia 28 del Currículo Nacional de la Educación Básica del MIDENU.

VI. CONCLUSIONES

1. El logro del objetivo general se concretiza a partir de los resultados obtenidos sobre el nivel de manejo de las competencias digitales y el tipo de liderazgo de los directivos en las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo, lo que me permitió proponer un programa de competencias digitales: Programa Formativo “Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD) para contribuir a robustecer el liderazgo del director o subdirector.
2. Se alcanzó el primer específico respecto al conocer el nivel de manejo de las competencias digitales de los directivos, pues el 64% de directivos tienen un nivel alto de manejo de información y alfabetización digital, el 50% en habilidades de comunicación y colaboración digital, el 52% en la resolución de problemas digitales, sólo el 28% tienen un nivel alto de manejo de habilidades en seguridad digital y el 36% un nivel de dominio alto para la creación de contenidos digitales. Siendo los dos últimos resultados los que requieren mayor atención.
3. Se logró el segundo específico, al determinar el tipo de liderazgo que ejercen los directivos, el 88% de directivos ejerce el liderazgo coaching y afiliativo, el 86% ejerce el liderazgo democrático, el 84% ejerce el liderazgo timonel, el liderazgo visionario es ejercido por el 82% y sólo el 20% de los directivos ejercen el liderazgo autoritario o coercitivo.
4. En cuanto al tercer específico formulado, se elaboró la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo, sobre la base de las necesidades formativas identificadas, la propuesta permitirá al representante legal de la escuela asegurar una mediación y acompañamiento efectivo en sus docentes, estudiantes y comunidad escolar.
5. Respecto al específico cinco, validar la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo directivo, se logró la validación por el experto con capacidad y conocimiento del tema.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los profesionales del MINEDU la implementación de áreas de capacidades digitales en el Marco del Buen Desempeño Directivo a fin de que se colabore en mejora la Gestión Escolar en diferentes contextos.

Segunda: A los especialistas del MINEDU incorporar las áreas de competencias digitales en el Marco del Buen Desempeño Docente con el propósito de mejorar la Práctica Pedagógica.

Tercera: A las especialistas de la UGEL Chiclayo fortalecer las competencias digitales de los directores y subdirectores de las instituciones educativas públicas de educación primaria en el distrito Chiclayo, implementando el Programa Formativo “Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD).

Cuarta: A los subdirectores y directores de las escuelas educativas públicas de educación d en el distrito de Chiclayo que continúan con formación en capacidades digitales que darán una mejor eficacia en el manejo y dominio de las mismas.

Quinta: A las autoridades que diseñen políticas educativas basadas en las necesidades formativas acorde al contexto de la formación inicial, continua y especializada con el propósito de contribuir al desarrollo de la profesionalidad de docentes y directivos.

Sexta: A los nuevos investigadores ampliar la población de estudio sobre las competencias digitales y la formación de directivos

VIII. PROPUESTA

PROGRAMA FORMATIVO

“Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD)

I. Presentación

El Programa Formativo “Fortalecimiento de habilidades digitales” se desarrolla en el marco del proceso formativo de la mejora continua y se llevará a cabo de manera articulada con la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, en coordinación con la Universidad Cesar Vallejo y está dirigida a los directivos de Instituciones Educativas Públicas designados o encargados.

Ofrece pautas orientadoras para la gestión de la escuela mediante estrategias interactivas que involucren a la comunidad escolar en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico-reflexivo y el trabajo colaborativo, tomando como punto base, las dimensiones de las competencias digitales que se harán efectivas en la institución educativa, contribuyendo así al logro de la visión institucional.

II. Marco Normativo

- Constitución Política del Perú
- Ley General de Educación N° 28044
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944
- R.S.G N° 304-2014-MINEDU Marco del Buen Desempeño Directivo
- R.M. N° 287-2016-MINEDU Plan Estratégico Multisectorial al 2021
- RVM 273 – 2020 – MINEDU “Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la Educación Básica”
- RVM N° 155-2021-MINEDU “Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”
- R.V.M. N° 013-2020-MINEDU Lineamientos del Programa Nacional de Capacitación de Directores y Subdirectores de II EE

III. Justificación

Según estudios realizados un agente de influencia en los logros de aprendizaje de los estudiantes después del docente, es el directivo, quien desde su rol como líder pedagógico desempeña un papel fundamental para el logro de los propósitos en el marco de la innovación educativa.

De allí, la necesidad de fortalecer sus competencias de liderazgo para robustecer sus habilidades digitales lo que permitirá asegurar una mediación y acompañamiento efectivo en sus docentes, estudiantes y comunidad escolar.

IV. Principios

El programa se sustenta en los principios de la Ley 28044, Ley General de Educación: equidad, ética, inclusión, calidad, democracia, interculturalidad, conciencia ambiental, creatividad y la innovación, y cultura de paz y la no violencia.

V- Enfoques:

- Enfoques Transversales del CNEB: De derechos, inclusivo, intercultural, igualdad de género, ambiental, de orientación al bien común y búsqueda de la excelencia
- Enfoque por competencias, con un saber actuar reflexivo, no sólo para alcanzar propósitos haciendo uso de diversos recursos sino de ser capaz de generar respuestas pertinentes en situaciones adversas y tomar decisiones acertadas.
- Enfoque digital: Una gestión escolar coherente a las exigencias del contexto globalizado, con dominio de las TIC, mostrando solidez en el uso de las tecnologías al planificar y proponer soluciones acorde a las demandas educativas.

V. Objetivo

Fortalecer las competencias digitales en los líderes pedagógicos de las instituciones educativas públicas para carear los retos que su cargo exige promoviendo una gestión escolar con liderazgo digital que ayude a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

VI. Organización del Programa

El presente Programa Formativo está conformado por cinco módulos con veinte lecciones virtuales, videos, lectura de tutoriales, foros de participación interactiva,

material de lectura y talleres de socialización. Cada módulo abarca cuatro lecciones, que se desarrollarán en una semana. El programa contempla una duración de 60 horas pedagógicas.

**Articulando las competencias de los directivos del Marco del Buen
Desempeño del Directivo (MBDDir)**

Dominio 2

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

COMPETENCIA	DESEMPEÑOS
Competencia 6 Gestión de Calidad de procesos	18- Planificación Curricular Participativa Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.
	19- Práctica Pedagógica Reflexiva Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. Desarrolla acciones relacionadas con la reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.

	<p>20- Uso de recursos</p> <p>Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.</p>
	<p>21- Monitoreo, evaluación y retroalimentación</p> <p>Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.</p>

Propósitos de Aprendizaje del Programa (FHD)

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	DESEMPEÑOS
<p>1- INFORMACIÓN DIGITAL:</p> <p>Identifica, localiza, obtiene, almacena, organiza y analiza información digital, datos y contenidos digitales, evaluando su finalidad y relevancia en su práctica directiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Busca información, datos y contenidos digitales. • Evalúa información, datos y contenidos digitales con sentido crítico. • Almacena información, datos y contenidos digitales para facilitar su recuperación. 	<p>Aprovecha las tecnologías digitales de manera responsable incorporando en su práctica de liderazgo el uso de información proveniente de internet</p>

<p>2- Comunicación y Colaboración: Interactúa en entornos virtuales, participando en comunidades y redes a través de herramientas digitales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica interactuando por medio de diversos dispositivos y aplicaciones digitales. • Comparte información y contenidos digitales. • Ejerce su ciudadanía digital con responsabilidad. • Utiliza la tecnología y medios digitales para el trabajo colaborativo. • Gestiona las netiqueta para estar familiarizado con las normas de conducta en las interacciones en línea. • Gestiona una o varias identidades digitales protegiendo su reputación digital. 	<p>Usa eficientemente las tecnologías digitales para comunicarse, colaborar e interactuar con sus pares y otros miembros de la comunidad escolar.</p>
<p>3- Creación de contenido digital: Crea y edita contenidos digitales en producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, aplicando los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Crea contenidos digitales en diferentes formatos. • Combina recursos existentes para crear contenido digital. • Integra y reelabora contenidos digitales. • Aplica los derechos de autor y las licencias a la información y contenidos digitales. • Modifica en programas informáticos, aplicaciones, configuraciones y 	<p>Incorpora el uso de herramientas digitales para implementar contenidos de diferentes formatos (videos, textos, sonidos, animaciones, etc.) combinando con las tecnologías digitales a su alcance.</p>

	dispositivos, aplicando los principios de la programación.	
4- Seguridad Protege su identidad digital asumiendo medidas de seguridad y el uso responsable de dispositivos.	<ul style="list-style-type: none"> . Protege sus dispositivos y los contenidos digitales de los riesgos y amenazas en red. . Protege sus datos personales e identidad digital de amenazas, fraudes y ciberacoso. . Protege su salud evitando riesgos relacionados con el uso de la tecnología en cuanto a amenazas para la integridad física y el bienestar psicológico. 8. Protege su entorno teniendo en cuenta el impacto de las tecnologías sobre el medio ambiente. 	Asume acciones preventivas en la red y cuida su bienestar físico y psicológico en el ecosistema digital.
5- Resolución de Problemas Resuelve problemas conceptuales y técnicos a través del pensamiento computacional.	<ul style="list-style-type: none"> . Resuelve problemas técnicos. . Identifica necesidades y respuestas tecnológicas. . Participa activamente en producciones colaborativas al expresarse de forma creativa a través de medios digitales y de tecnologías, 	Resuelve situaciones digitales y transfiere su habilidad digital a nuevas experiencias aplicando el pensamiento computacional al analizar problemas.

	<ul style="list-style-type: none"> Identifica lagunas en la competencia digital al comprender las necesidades de mejora y actualización de la propia competencia. 	
--	--	--

VII. Implementación (FHD)

La implementación del programa se realizará a través de la siguiente modalidad formativa:

Modalidad a distancia, se caracteriza por el uso de las TICs, el trabajo autónomo por parte del participante para el desarrollo de los aprendizajes propuestos e incluye soporte técnico y acompañamiento de un docente formador. Las sesiones de aprendizaje a implementarse en esta modalidad se impartirán a través de plataformas virtuales, portal institucional o usando las herramientas Google Workspace de la UGEL Chiclayo, según el módulo a desarrollar.

VIII. Matriz de ejecución de sesiones del programa (FHD)

Módulo I: Información y comunicación digital			
PROPÓSITO: Busca información en entornos digitales y redes sociales y accede a ellos, seleccionando recursos educativos de forma eficaz para las tareas pedagógicas con sus docentes.			
Lección	Actividad	Duración	Recursos
1- Buscadores en línea	Cuestionario de entrada	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> Classroom Zoom Video Plataforma virtual
2- Recursos digitales educativos I	Uso de buscadores en línea		
3- Recursos digitales educativos II	Recursos digitales educativos		
4- Google Drive	Socialización en foro Cuestionario Módulo I		

Módulo II: Comunicación y colaboración en línea

PROPÓSITO: Reconoce plataformas de interacción y se ejercita en el uso de herramientas digitales para la mejora de la comunicación y colaboración con su comunidad escolar.

Lección	Actividad	Duración	Recursos
1- Netiqueta 2- Google Forms 3- Zoom, Meet, WhatsApp, sala de Messenger 4- Moodle	Importancia de las Netiqueta. Evaluar con Google Forms. Acceso a las plataformas: Zoom, WhatsApp, Meet, Sala de Messenger Cómo crear un aula virtual con Moodle Socialización en foro Cuestionario Módulo II	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Classroom • Zoom • Ppt • Video • Lecturas • Cuestionario

Módulo III: Creación de contenido digital

PROPÓSITO: Identifica herramientas para el diseño y la creación de contenidos digitales que incorporan elementos multimedia como: audios, textos, imágenes y videos.

Lección	Actividad	Duración	Recursos
1- Google Classroom I 2- Google Classroom II 3- Edición de videos (CapCut, Inshot) 4- Canva, Padlet, Jamboard	Uso de la herramienta CLASSROOM Edición de videos Trabajo colaborativo con Canva, Padlet y Jamboard Socialización en foro Cuestionario Módulo III	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Classroom • Zoom • Google • Ppt • Lecturas • Cuestionario

Módulo IV: Seguridad digital

PROPÓSITO: Identifica medidas de seguridad para proteger la información, los datos personales, la identidad y los contenidos digitales de manera responsable en su práctica de Gestión Escolar.

Lección	Actividad	Duración	Recursos
1- Identidad digital, gestión de contraseñas 2- Crear Q R 3- Acoso virtual 4- Ciberseguridad	Cómo gestionar contraseñas Utilidad del código QR El acoso virtual Gestionar la ciberseguridad Socialización en foro Cuestionario Módulo IV	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Classroom • Zoom • Video • Lecturas • Cuestionario

Módulo V: Resolución de Problemas tecnológicos

PROPÓSITO: Asume la importancia de conocer el uso adecuado de herramientas digitales para brindar soluciones ante necesidades formativas TIC de la comunidad escolar.

Lección	Actividad	Duración	Recursos
1- Google Play Store 2- Instalar y desinstalar programas 3- Smartphone: Escáner 4- Smartphone: Grabadora de pantalla	Uso de la App Play Store Cómo instalar y desinstalar programas Uso de escáner en el Smartphone Uso de la grabadora de pantalla en el Smartphone Socialización en foro	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Classroom • Zoom • Video • Lecturas • Cuestionario

	Módulo V Cuestionario de salida Encuesta de satisfacción		
--	---	--	--

IX. Monitoreo y Evaluación

A través la aplicación de diversas técnicas de análisis cualitativo o cuantitativo que busca determinar el impacto, la eficacia, eficiencia y sostenibilidad del programa formativo e identificar los aciertos y desaciertos en el diseño e implementación del mismo

a. **Encuesta de satisfacción**, que pretende analizar el diseño del Programa y su grado de implementación con la intención de generar evidencia sobre su eficiencia y eficacia en el logro de los resultados esperados.

b. **Evaluación de resultados**, considera diferentes actividades de evaluación distribuidas en cada uno de los cinco módulos.

Dada la característica formativa del Programa, se busca medir el cambio de actitud en los participantes y el nivel en que los conocimientos y competencias desarrolladas en cada proceso formativo han sido aplicados para mejorar su desempeño de liderazgo directivo.

La evaluación de los participantes está agrupada en ocho actividades, a continuación el detalle:

INSTRUMENTO		PARCIAL	TOTAL
1	Prueba de entrada	5%	5%
2	Módulo I	10%	10%
3	Módulo II	10%	10%
4	Módulo III	10%	10%
5	Módulo IV	10%	10%
6	Módulo V	10%	10%
7	Foros de socialización	10%	10%
8	Prueba de salida	35%	35%

X. Personal Beneficiario

- 37 Directores
- 13 Subdirectores

Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del distrito de Chiclayo (UGEL Chiclayo) que propone el proceso y apoyo para la convocatoria de acuerdo a sus medios comunicacionales.

XI. Presupuesto

Presupuesto económico para la ejecución del Programa Formativo

Actividad	Descripción	Costo
Talleres interactivos	20 actividades	S/. 800
Servicio de Internet	Uso de recursos digitales	S/. 100
Zoom Pro	Plataforma virtual	S/. 105
Cuaderno de campo	Un cuaderno	S/. 10
Costo Total		S/. 1 015.00

Fuente: Elaborado por la investigadora

REFERENCIAS

- Amador, C. M., y Velarde, L. (2020). ICT Competences in students of higher education, a case study. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19).scielo.org.mx/s
- Ala-Mutka, K., Punie, Y. y Redecker, C. (2008). Digital competence for lifelong learning. Madrid, España: JRC European Commission.
- Ander-Egg, E. (2005). Como elaborar un proyecto. Ed. Lumen/Humanitas, Buenos Aires.
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., y Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arrendondo, F. y Vásquez, J. (2013). Un modelo de análisis racional para la toma de decisiones. Bogotá, Colombia.
- Belmont (1979). Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones.
- Bodden, J. A., y Hernández- D, A. N. (2017). Liderazgo resonante en los directivos de las instituciones de educación primaria. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 12(23), 36-53.
- Bonilla, B. (2003) ¿Cómo elaborar un plan estratégico?. Artículo. *Revista gestión empresarial*.
- Borja, S y Fuentes, E. (2015) Propuesta de un plan estratégico para el área de comunicación del Instituto Nacional Mejía (Tesis post grado).
- Cárdenas, I. D. (2017). Impacto del estilo de liderazgo en la cultura organizacional y en el éxito de una MIPYME [Ensayo, Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16175/CardenasRodriguezIvanDario2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *trAndeS*, 8, 64 Seiten.
<https://doi.org/10.17169/REFUBIUM-216>
- Ccasani, G. (2017) Conflictos Laborales, Políticas Públicas y Planeamiento Estratégico en Instituciones Educativas Nivel Secundaria Red 01 Callao 2016. Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2004). Administración, teoría, proceso y práctica (tercera edición). Editorial McGraw-Hill. España.
- Chin, B. (2008). Cómo hacer una gran investigación documental. México, Limusa Willey.
- Cornejo, S., y Carmen, M. (2017). Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1603>
- Crisol, E., Herrera, L., y Montes, R. (2020). Educación virtual para todos: Una revisión sistemática. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 21(0), 13.
<https://doi.org/10.14201/eks.23448>
- Enciso, F. L. (2018). Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho—2017 [César Vallejo].
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1202655>
- Espinosa, Y., Parra, K. L., Figueroa, C. A., y Sepúlveda, J. (2017). Liderazgo directivo para impulsar iniciativas de educación a distancia. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4(4).
https://www.researchgate.net/publication/320880900_Liderazgo_directivo_para_impulsar_iniciativas_de_educacion_a_distancia
- Escandon, D. M., y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 10.

- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán, 1-4.
- Ferrari, A. (2012) Digital Competence in Practice: an Analysis of Frameworks. Sevilla: (DOI:10.2791/82116).
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. European Union: Luxembourg. Recuperado de <http://educastics.blogspot.pe/2014/05/competencias-digitales-test-de.html>
- Ferrel, O., Hartline, y Lucas G. (2002). Estrategia de Marketing. (2ª Ed.) México: Internacional Thomson Editores.
- Franklin, E. (2011). *Toma de Decisiones Empresariales* (1a ed.). México: Universidad Autónoma de México.
- Fred, R (1994). Gerencia estratégica. México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Gabriel, Y. (2015). The caring leader – What followers expect of their leaders and why? *Leadership*, 11(3), 316-334. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1742715014532482>
- Gisbert, C. y Esteve M. (octubre, 2011) *REDU Revista de Docencia Universitaria* (ISSN:1887-4592). Recuperado de <http://redu.net/redu/files/journals/1/articles/301/public/301-626-1-PB.pdf>
- Goleman, D. (2017). Leadership That Gets Results (Harvard Business Review Classics). Harvard Business Press. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CG9GDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Leadership+That+Gets+Results&ots=mp3C9eEups&sig=u-eWKnUS17D_vAtrF9GgCQxAN6w#v=onepage&q=Leadership%20That%20Gets%20Results&f=false
- Gómez, M. M. (2018). Tras un liderazgo visionario, prudente y gentil. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=88317874-8aa7-4731-90c8-22a966761756%40pdc-v->

sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=e
dsbas.153B12E6&db=edsbas

Gonczy, A. (2001). *Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral basadas en normas de competencias*. En A. Argüelles & A. Gonczy, *Educación y capacitación basadas en normas de competencias* (pp. 38-40). México: Limusa

Greenwood, W. (1978) "Teoría de decisiones y sistemas de información", Trillas, México.

Hassinger, Z (2018) Diagnóstico de la importancia de evaluar la excelencia de los planes estratégicos de turismo caso: "Plan estratégico de turismo distrito de Santa Rosa de Quives 2009-2014". Propuesta "Sistema de evaluación de la excelencia de planes de desarrollo distritales de turismo - SISTEEPTUR". Tesis Doctoral. Universidad de San Martín de Porres.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
<http://64.227.15.180:8080/bitstream/handle/123456789/7/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera, L (2019) Influencia del planeamiento estratégico en la gestión U.E 100 – 937 Gobierno Regional de Tumbes – Agricultura 2017. Tesis doctoral.

Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (setiembre, 2017) Marco Común de Competencia Digital Docente. Recuperado de Marco común de competencia digital | AprendeINTEF

Koehler, M. y Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary issues in technology and teacher education*, 9(1), 60-70.
https://tecfalabs.unige.ch/mitic/articles/koehler_mishra_2009_what_is_technological_pedagogical_content_knowledge.pdf

Kotler y Armstrong (2001). *Marketing*. (8ª. Ed.) México: Pearson.

- Kouzes, J. M., y Posner, B. Z. (2018). El desafío del liderazgo (Sexta). REVERTE EDITORIAL SA. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Krumsvik, R. (2008). Situated learning and teachers' digital competence. *Education and information technologies*, 13(4), 279-290. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-008-9069-5#page-1>
- Lamb, J y Mc Daniel, C. (1998). *Marketing*. (4ª Ed.) Estados Unidos: Thompson Editores.
- Lopes Da Silva, P., Costa, S., y Andrade, D. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: Associating concepts in search of possible relations. *Review of Business Management*, 21(2), 291-311. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Maleta, H. (2009) *Metodología y técnica de la producción científica*
- Maureira, Ó., y Garay, S. (2019). Hacia la medición de la distribución del liderazgo en escuelas efectivas y vulnerables en Chile. *Perfiles educativos*, 41(166), 141-159. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2019.166.58718>
- Maya, E., Aldana, J. J., y Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Martínez, J., y Garcés, J. Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, Vol. 22 Núm. 39. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/4114>
- Mejía, A (2016) *Planeamiento estratégico, comunicación interna y ambiente laboral en la Red N°11 UGEL 02 Rímac*. Tesis Doctoral.
- Melgar, A, Flores, W, Arévalo, J y Anton, P (2019) *Tecnologías educativas, habilidades sociales y la toma de decisiones*. Artículo científico. ScieloPeru.

- Melgar, A. (2015) Tecnologías educativas, habilidades sociales y la toma de decisiones en alumnos del Quinto año de la Escuela de Ingeniería Industrial Universidad César Vallejo – 2015. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de Educación (2014) Marco de buen desempeño del directivo. Lima. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (marzo, 2017) Currículo nacional de la educación básica
- Monje, C. (2011) Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa
- Murga, L. A. (2017). Estilos de Liderazgo del Directivo y la Gestión Educativa de las II.EE. de Primaria Polidocentes de Chimbote, 2017. [César Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1219902>
- Pascual, A., Ortega, J., Pérez, M., y Fombona, J. (2019). Competencias Digitales en los Estudiantes del Grado de Maestro de Educación Primaria. El caso de tres Universidades Españolas. *Formacion Universitaria* , 12(6). https://www.researchgate.net/publication/338527343_Competiciones_Digitales_en_los_Estudiantes_del_Grado_de_Maestro_de_Educacion Primaria_El_caso_de_tres_Universidades_Espanolas
- Peláez, M. J. (2019). A Journey into the Heart of Coaching-based Leadership: [Universitat Jaume I]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668554/2020_Tesis_Pelaez_Josefina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, J y Merino, M. (2012). Actualizado: 2014. Definición de guía de observación (<https://definicion.de/guia-de-observacion/>)
- Proyecto Educativo Nacional al 2036 (julio, 2020, p. 22) Consejo Nacional de Educación. Recuperado de <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>

- Rebaza, L. (2021). Programa de formación en competencias digitales de directivos de educación secundaria de la UGEL01, 2020 (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). (Acceso 08 enero de 2021)
- Riquelme, J., y Pedraja, L. (2019). El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(1), 5-7. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000100005>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- RVM 273 “orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la Educación Básica” (diciembre, 2020, p. 15) MINEDU
- Saavedra, A., Batchelor, M., y Barzágas, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional (Original). Olimpia: Publicación científica de la facultad de cultura física de la Universidad de Granma, 15(52), 35-47.
- Salazar, M. (2020). Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. «Señor de los Milagros» de José Leonardo Ortiz de Chiclayo [César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43646>
- Sánchez, M. S. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao [San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Tantaleán, G. I. (2019). Análisis del Programa nacional de capacitación y formación a directores y subdirectores de gestión escolar en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, 2017 [César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28358>

- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Valles, M. S. (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid
- Vólquez, P. (diciembre 2020). *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (ISSN 2007- 7467)
- Zapana, D (2019) *Competencias digitales y motivación académica en la actitud hacia la investigación científica en la Universidad San Martín de Porres Lima, 2019 (Tesis de doctorado)*. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40190/ZAPAN_A_DD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS DIGITALES	Según Ferrari (2012) conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes que se requieren cuando se utilizan las TIC y los medios digitales para realizar tareas; resolver problemas; comunicar; gestionar información; colaborar; crear y compartir contenidos; y construir el conocimiento eficaz, eficiente.	Se operacionalizó aplicando un cuestionario al personal directivo donde se evidenciaron 5 dimensiones, con un total de 21 interrogantes, para que evalúen desde su percepción el nivel de manejo de sus competencias digitales.	Información y alfabetización digital	Navegación, búsqueda y filtrado de información, datos y contenido digital	El nivel de medición es: ORDINAL 1 (Siempre) 2 (Casi siempre) 3 (A veces) 4 (Casi nunca) 5 (Nunca)
				Evaluación de información, datos, contenidos digitales	
				Almacenamiento y recuperación de información, datos y contenidos digitales	
			Comunicación	Interacción mediante las tecnologías digitales	
				Compartir información y contenidos digitales	
				Participación ciudadana en línea	
				Colaboración mediante canales digitales	
				Netiqueta	
			Creación de contenidos digitales	Gestión de la identidad digital	
				Desarrollo de contenidos digitales	
				Integración y reelaboración de contenidos digitales	
				Derechos de autor y licencias	
			Seguridad	Programación	
				Protección de dispositivos	
				Protección de datos personales e identidad digital	
				Protección de la salud	
			Resolución de problemas	Protección del entorno	
Resolución de problemas técnicos					
Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas					
Innovación y uso de la tecnología digital de forma creativa					
Identificación de lagunas en la competencia digital					

LIDERAZGO DIRECTIVO	Según Saavedra, et al., (2018) es definido como el conjunto de competencias directivas que desarrollan sistemáticamente las personas que ocupan un cargo de dirección y son un referente para sus seguidores.	Se operacionalizó a través de 6 dimensiones presentes en un cuestionario de 24 preguntas, que se aplicó a los directivos para que valoren desde su percepción los estilos de liderazgo que ejercen en la institución educativa.	Visionario	Empatía Capacidad para el cambio Motivación	
			Coaching	Influencia Conciencia de uno mismo	
			Afiliativo	Relaciones sociales Gestión de los conflictos	
			Democrático	Trabajo en equipo Escucha activa	
			Timonel	Dirección Comunicación	
			Autoritario o coercitivo	Imposición Orientación al logro	

Anexo. 2. Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 2.1. Cuestionario: Competencia digital

La información de esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que se pide responder con la mayor sinceridad a todas las preguntas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

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

Nº	Dimensión: Información y alfabetización digital	1	2	3	4	5
1	¿Identifica recursos y buenas prácticas en la red para incorporarlas a su labor directiva?					
2	¿Enseña a sus docentes cómo encontrar información, evaluar su fiabilidad, compararla y combinarla a partir de diferentes fuentes?					
3	¿Crea sus propios repositorios educativos disponibles tanto para estudiantes como para otros docentes?					
Nº	Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5
4	¿Organiza proyectos, tareas y actividades educativas que implican el uso de redes sociales para el trabajo colaborativo entre e inter estudiantes, aulas, centros y comunidades educativas?					
5	¿Publica regularmente información con contenido educativo relevante, así como recursos digitales que desarrolla de forma colaborativa en las redes sociales y en comunidades educativas donde intercambia ideas y experiencias?					
6	¿Organiza proyectos educativos y anima a los docentes a participar y expresarse adecuadamente como ciudadanos en espacios digitales?					
7	¿Crea y comparte documentos de contenido educativo, otorga permisos de edición o lectura y ayuda a sus colegas a realizar dichas acciones?					
8	¿Maneja de manera consciente las diferentes reglas de escritura y comunicación existentes en línea y las aplica en su labor como directivo?					
9	¿Desarrolla en su comunidad educativa proyectos educativos con actividades formativas para que los estudiantes y docentes sepan crear y gestionar sus cuentas personales, así como su identidad digital?					

Nº	Dimensión: Creación de contenidos digitales	1	2	3	4	5
10	¿Participa con otros colegas en la creación compartida de documentos y presentaciones en línea, en diversas comunidades educativas?					
11	¿Fomenta la creación colaborativa de recursos digitales educativos abiertos entre comunidades educativas?					
12	¿Desarrolla en su práctica directiva tareas y actividades destinadas a que los estudiantes y docentes conozcan, respeten y utilicen los distintos tipos de licencias de autor cuando crea y/o reutiliza?					
13	¿Ha programado y puesto en la red aplicaciones educativas para ser empleadas por otros docentes, y ha fomentado el pensamiento computacional en su comunidad educativa?					
Nº	Dimensión: Seguridad	1	2	3	4	5
14	¿Mejora la seguridad de sus dispositivos digitales, los de su comunidad educativa y los de sus colegas docentes, dando pautas y consejos para prevenir posibles riesgos?					
15	¿Utiliza y administra de forma avanzada diferente software (como antivirus, detectores de malware, etc.), tanto en sus dispositivos digitales como en los de su comunidad educativa?					
16	¿Controla el tiempo que pasa trabajando en línea, con sus dispositivos y con los de su comunidad educativa, elaborando una rutina de uso que incluye descansos en pequeños intervalos y medidas para prevenir posibles problemas de salud?					
17	¿Diseña y propone proyectos digitales de concienciación ambiental para desarrollar en la programación anual?					
Nº	Dimensión: Resolución de problemas	1	2	3	4	5
18	¿Colabora con los responsables TIC de su comunidad educativa en la resolución colaborativa de los problemas técnicos a nivel de centro?					
19	¿Organiza y desarrolla formación a docentes para que sepan seleccionar los recursos que se adecúen a sus necesidades de aprendizaje, las de sus estudiantes y las del resto de su comunidad educativa?					
20	¿Participa en eventos docentes en línea, cursos, jornadas profesionales donde difunde y forma a otros docentes en el uso creativo e innovador de la tecnología y los medios digitales educativos?					
21	¿Organiza y aplica metodologías activas basadas en el uso de las TIC, modificando los roles de los agentes educativos, gestionando un espacio digital educativo en colaboración con todos los miembros de su comunidad educativa?					

Anexo 2.2. Cuestionario: Liderazgo directivo

La información de esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que se pide responder con la mayor sinceridad a todas las preguntas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

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

Nº	Dimensión: Visionario	1	2	3	4	5
1	¿Se considera Ud. una persona empática y comprensiva?					
2	¿Ayuda a conectar la práctica docente con la misión de la institución educativa?					
3	¿Motiva a alcanzar resultados relevantes?					
4	¿Comparte información y responsabilidades con la comunidad docente?					
Nº	Dimensión: Coaching	1	2	3	4	5
5	¿Es acertado para señalar las potencialidades y debilidades de los docentes?					
6	¿Motiva a sus docentes y los orienta a alcanzar metas?					
7	¿Promueve entre su personal el diálogo reflexivo?					
8	¿Disfruta al apoyarlos en el desarrollo de su potencial?					
Nº	Dimensión: Afiliativo	1	2	3	4	5
9	¿Mantiene un ambiente de calidez y proximidad con todos?					
10	¿Promueve un ambiente de armonía en la escuela?					
11	¿Procura que los conflictos se resuelvan de manera conciliadora?					
12	¿Muestra interés por las necesidades de los docentes?					
Nº	Dimensión: Democrático	1	2	3	4	5
13	¿Escucha y toma en cuenta las opiniones de los docentes?					
14	¿Muestra confianza y seguridad?					
15	¿Delega tareas confiando en su responsabilidad?					
16	¿Permite que adopten una forma de trabajo adecuado para todos?					
Nº	Dimensión: Timonel	1	2	3	4	5
17	¿Busca el cumplimiento de metas en el menor tiempo posible?					
18	¿Apoya la ejecución de actividades?					
19	¿Logra estimular el compromiso de los docentes mediante la participación?					
20	¿Toma la iniciativa para solucionar conflictos?					
Nº	Dimensión: Autoritario o coercitivo	1	2	3	4	5
21	¿Exige el cumplimiento mínimo y responsable de sus funciones?					
22	¿Fuerza la aceptación al cambio?					
23	¿Sanciona la falta al reglamento a fin de mantener disciplina?					
24	¿Felicita solo los resultados alcanzados?					

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Anexo. 3.1. Validez de experto 1



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y nombres del experto: CABREJOS RODAS HILDA DELICIA

1.2. Institución donde trabaja: UGEL CHICLAYO

1.3. Título de la tesis: Competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo

1.4. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Competencias digitales

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

Muy buena

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....
.....

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y fecha: Chiclayo 23 de abril de 2021



DRA. Hilda Delicia Cabrejos Rodas
DNI: 16708216

|

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CABREJOS RODAS HILDA DELICIA
- 1.2. Institución donde trabaja: UGEL CHICLAYO
- 1.3. Título de la tesis: Competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo
- 1.4. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Liderazgo directivo

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena Muy buena

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....
.....

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y fecha: Chiclayo 23 de abril de 2021



DRA. Hilda Delicia Cabrejos Rodas
DNI: 16708216

|

Anexo. 3.2. Validez de experto 2



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y nombres del experto: TORRES SIPIÓN LUZ MARÍA

1.2. Institución donde trabaja: IE 10158 Julio C. Tello – Morrope

1.3. Título de la tesis: Competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo

1.4. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Competencias digitales

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

Muy buena



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....
.....
.....

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y fecha: Chiclayo 23 de abril del 2021

DR. Luz María Torres Sipión.

DNI: 16567780

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: TORRES SIPIÓN LUZ MARÍA
- 1.2. Institución donde trabaja: IE 10158 Julio C. Tello – Morrope
- 1.3. Título de la tesis: Competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo
- 1.4. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Liderazgo directivo

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena Muy buena



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....
.....
.....
.....

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y fecha: Chiclayo 23 de abril del 2021

DR. Luz María Torres Sipión.

DNI: 16567780

Anexo. 3.3. Validez de experto 3



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y nombres del experto: **MARIA ELENA COTRINA CABRERA**

1.2. Institución donde trabaja: **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO /I. E 11014-
INMACULADA CONCEPCIÓN**

1.3. Título de la tesis: **Competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE
públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo**

1.4. Nombre del instrumento a validar: **Cuestionario de Competencias digitales**

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Proceda a su aplicación, indicadores que responden a las dimensiones planteadas; instrumento que permitirá determinar el desarrollo de competencias digitales. Para que evalúen desde su percepción el desarrollo de competencias digitales.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y fecha: Chiclayo 23 de abril de 2021



DRA. MARIA ELENA COTRINA CABRERA

DNI: 16702840

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Apellidos y nombres del experto: **COTRINA CABRERA MARIA ELENA**

1.2. Institución donde trabaja: **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO /I. E 11014-
INMACULADA CONCEPCIÓN**

1.3. Título de la tesis: **Competencias digitales y liderazgo directivo de las II EE
públicas de educación primaria en el distrito de Chiclayo**

1.4. Nombre del instrumento a validar: **Cuestionario de Liderazgo directivo**

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Proceda a su aplicación, indicadores que responden a las dimensiones planteadas; instrumento que permitirá valorar los estilos de liderazgo.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100

Lugar y fecha: Chiclayo 23 de abril del 2021



DRA. MARIA ELENA COTRINA CABRERA

DNI:16702840

Anexo. 4. Validez y confiabilidad de la propuesta

4.1. Validación, experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Validado por:

Nombres y Apellidos MARIA ELENA COTRINACABRERA

Cargo actual: DOCENTE DE POST GRADO / DOCENTE DE AULA IE

Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO / I.E. INMACULADA CONCEPCIÓN

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada “**Competencias digitales y liderazgo directivo en las IIEE públicas de educación primaria, distrito de Chiclayo**”

Realizado por: Silvia Virginia Espiche Sanchez

Para abanzar este objetivo lo he seleccionado como experto en la materia y necesito de su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA: No Adecuado

Nº	Aspectos que deben ser evaluados	NA	PA	A	BA	MA
I.	Redacción de Investigación					
1.1	La redacción empleada en la investigación es clara, precisa, concisa y debidamente organizada					X
1.2	Los términos utilizados en la Investigación son propios de la especialidad.					X
II.	Estructura de la Investigación					
2.1	Las áreas con las que se integra la Investigación son las adecuadas.					X
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.					X
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los stakeholders.					X
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos.					X

2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática existente.								x
III. Fundamentación Teórica Científica.									
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.								x
3.2	La propuesta tiene fundamento en sólidas bases teóricas científicas.								x
IV. Coherencia y Aplicabilidad en la Propuesta									
4.1.	La fundamentación Teórica de la propuesta guarda relación con el fin que se persigue								x
4.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.								x
4.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras instituciones.								

Observaciones:

Fecha: 20 de julio de 2021



DRA. MARIA ELENA COTRINA CABRERA

DNI 16702840

4.2. Validación, experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA

Validado por:

Nombres y Apellidos: MARIA ELENA RUIZ VALLEJOS

Cargo actual: ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN- NIVEL PRIMARA

Institución: UGEL CHICLAYO

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicios sobre la Propuesta que se ha elaborado en el marco de la ejecución de la tesis titulada "Competencias digitales y liderazgo directivo en las II EE públicas de educación primaria, distrito de Chiclayo"

Realizado por: Silvia Virginia Espiche Sánchez

Para alcanzar este objetivo lo he seleccionado como experto en la materia y necesito de su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA : Muy adecuado.

BA : Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA : Poco adecuado

NA : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	NA	PA	A	BA	MA
I.	Redacción de Investigación					
1.1	La redacción empleada en la investigación es clara, precisa, concisa y debidamente organizada			X		
1.2	Los términos utilizados en la Investigación son propios de la especialidad.				X	
II.	Estructura de la Investigación					
2.1	Las áreas con las que se integra la Investigación son las adecuadas.				X	
2.2	Las áreas en las que se divide la Propuesta están debidamente organizadas.				X	
2.3	Las actividades propuestas son de interés para los stakeholders.				X	
2.4	Las actividades desarrolladas guardan relación con los objetivos.				X	

2.5	Las actividades desarrolladas apoyan a la solución de la problemática existente.				X	
III.	Fundamentación Teórica Científica.					
3.1	Los temas y contenidos son producto de la revisión de bibliografía especializada.				X	
3.2	La propuesta tiene fundamento en sólidas bases teóricas científicas.				X	
IV.	Coherencia y Aplicabilidad en la Propuesta					
4.1.	La fundamentación Teórica de la propuesta guarda relación con el fin que se persigue			X		
4.2.	La propuesta presentada es coherente, pertinente y trascendente.			X		
4.3.	La propuesta presentada es factible de aplicarse en otras instituciones.				X	

Observaciones:

Se sugiere no perder de vista en el sustento teórico la mirada de la Tecnología e innovación en las IIEE a través del liderazgo del Director en coherencia con la dimensión resolución de problemas y los indicadores presentados lo que ayudará que la propuesta tenga trascendencia.

Fecha: 20 de julio de 2021



 Dra. Maria Elena Ruiz Vallejos
 Líder Tecnológico UGEL Chiclayo- DITE-MINEDU
 DNI: 16491936

Anexo. 5. Autorización de aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UGEL CHICLAYO
DIRECCION - UGEL CHICLAYO

Firmado digitalmente por SALAZAR PISCOYA ANGEL AGUSTIN FIR
16526627.hard
Unidad: DIRECCION - UGEL CHICLAYO
Cargo: DIRECTOR DE UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso:06/06/2021 - 21:02:51

Id seguridad: 5262698

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 6 junio 2021

OFICIO N° 003541-2021-GR.LAMB/GRED-UGEL.CHIC [3862499 - 2]

SILVIA VIRGINIA ESPICHE SÁNCHEZ

Tesista del Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Privada César Vallejo de Chiclayo

sespiches@ugelchiclayo.edu.pe

ASUNTO: EL QUE SE INDICA.

REFERENCIA: Solicitud: 3862499-0

Es grato dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo y a la vez que habiendo recibido su solicitud respecto al otorgamiento de la autorización para para aplicar los instrumentos respectivos y recoger información acerca de: **Las competencias digitales y el liderazgo directivo en las IIEE públicas del distrito de Chiclayo, materia de mi trabajo de investigación.**

En ese sentido, se le informa que su solicitud ha sido derivada a la Dirección de Gestión Pedagógica. Razón por la que deberá coordinar tanto con el Lic, Ali Sanchez Moreno, en calidad de director de dicha unidad orgánica y con la servidora MÓNICA AMAYA CUEVA, con Email: mamayac@ugelchiclayo.edu.pe.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
ANGEL AGUSTIN SALAZAR PISCOYA
DIRECTOR DE UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 06/06/2021 - 21:02:51

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE ADMINISTRACION
MAX ALEJANDRO TEPE SANCHEZ
JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN - UGEL CHICLAYO
2021-06-01 16:59:55-05