



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Alfabetización digital y gestión directiva en las instituciones
educativas de la UGEL Sandia. Puno, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Calcina Tito, Orlando (orcid.org/0000-0003-0271-0228)

ASESOR:

Mg. Pardo Esquerre, Enrique Miguel (orcid.org/0000-0003-1820-4047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y creencias en la educación en todos los niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo amor a mi madre Paula, como reconocimiento a su espíritu progresista, ejemplo de fortaleza y por las enseñanzas de vida para con sus hijos y nietos.

Agradecimiento

A la Pachamama por permitirme alcanzar este objetivo en mi vida profesional. A mis padres, por ser el vínculo entre la pacha y mi existencia. A mis hermanos por su constante apoyo incondicional, A los docentes universitarios que han estado con nosotros a lo largo de nuestra formación, en especial a Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre, por sus valiosos consejos al realizar este trabajo. A mis amigos y compañeros, por haberme dado el calor humano necesario y suficiente para disfrutar y compartir todos mis logros.

Índice de Contenidos

	Pag.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	38
3.1. Tipo y diseño de investigación	38
3.2. Variables y operacionalización	40
3.3. Población, muestra y muestreo	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.5. Procedimientos	45
3.6. Método de análisis de datos	46
3.7. Aspectos éticos	46
IV. RESULTADOS	48
V. DISCUSIÓN	60
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	72

Índice de Tablas

	Pag.
Tabla 1. Cálculo de la muestra	42
Tabla 2. División de la variable Alfabetización digital	45
Tabla 3. División de la variable Gestión directiva	47
Tabla 4. Validez de contenido del instrumento para medir la variable Alfabetización digital	49
Tabla 5. Validez de contenido del instrumento para medir la variable Gestión directiva”	49
Tabla 6. Resultados descriptivos Alfabetización digital vs gestión directiva.	48
Tabla 07. Resultados descriptivos Habilidades de la información vs gestión directiva.	49
Tabla 08. Resultados descriptivos Uso de herramientas digitales vs gestión directiva.	50
Tabla 09. Resultados descriptivos transformación digital vs gestión directiva	51
Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables	52
Tabla 11. Correlación R de Pearson de las variables de estudio	53
Tabla 12. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la dimensión 1. Habilidades de información y la variable Gestión directiva	54
Tabla 13. Correlación R de Pearson de la dimensión 1. Habilidades de información y la variable de estudio Gestión directiva	55
Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la dimensión 2. Uso de herramientas digitales y la variable Gestión directiva	56
Tabla 15. Correlación R de Pearson de la dimensión 2. Uso de herramientas digitales y la variable de estudio Gestión directiva	57
Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la dimensión 3. Transformación digital y la variable Gestión directiva”	58
Tabla 17. Correlación R de Pearson de la dimensión 3. Transformación digital y la variable de estudio Gestión directiva”	59

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. La metodología usada estuvo compuesta del enfoque cuantitativo; tipo básico; diseño no experimental transversal correlacional; método hipotético-deductivo; técnica de la encuesta para cada variable de estudio; escalas Likert, como instrumentos; orientado una muestra probabilística de 161 directores de la institución educativa de la UGEL Sandia, Puno. Los resultados mostraron que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor = 0,000 y una correlación R de Pearson = 0,735**, lo cual permite afirmar la hipótesis alternativa. La cual concluyó que la alfabetización digital se relaciona directa y significativamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. Cabe resaltar que la relación es significativa.

Palabras clave: alfabetización digital, gestión directiva, Tecnologías de la información.

Abstract

The aim of this research was to determine the relationship between digital literacy and management in the educational institutions of the UGEL Sandia, Puno, 2022. The methodology used was composed of the quantitative approach; basic type; cross-correlational non-experimental design; hypothetical-deductive method; survey technique for each study variable; Likert scales, as instruments; oriented a probabilistic sample of 161 directors of the educational institution of the UGEL Sandia, Puno. The results showed that, at a significance level of 0.05, a p-value = 0.000 and a Pearson's R correlation = 0.735** were obtained, which allows affirming the alternative hypothesis. It was concluded that digital literacy is directly and significantly related to management in the educational institutions of the UGEL Sandia, Puno, 2022. It should be noted that the relationship is significant.

Keywords: digital literacy, executive management, Information technologies.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, Unesco (2017) ha señalado que la dirección y la gestión, investigadas en el personal directivo de una institución educativa y, especialmente, en el director, se ha de considerar como un factor prioritario para mejorar dicha institución educativa. “En una encuesta llevada a cabo en el año 2017 a 401 organizaciones de docentes en todo el mundo, realizada por Education International, el 63% dijo que la presencia de liderazgo motiva al personal educativo a través de un apoyo útil relacionado con Aspectos profesionales y sociales Crea un ambiente positivo en los centros educativos, además de convertirse en uno de los factores que conducen a una alta satisfacción” (Stromquist, 2018). Se ha demostrado que en América Latina los esfuerzos realizados en la implementación de los rumbos de la política educativa van de la mano con la realidad, ya que son muy diferentes en la forma en que se organiza el trabajo en las instituciones educativas.

El Ministerio de Educación de Perú (2018) pudo encontrar que un alto porcentaje de los problemas que afectan la implementación de los compromisos institucionales de las unidades de la administración educativa local son los cambios constantes en el personal informado, debido a la concesión de licencias y en la mayoría de los casos a la posición de corto plazo. del personal contratado, además del número de personal asignado a funciones contractuales, la formación del personal administrativo es limitada, la remuneración es relativamente baja para algunos funcionarios públicos, la poca cantidad de especialistas no permiten la supervisión y seguimiento de las instituciones educativas, presupuestos limitados de las instalaciones, mobiliario y equipo inadecuado y degradado, equipo de cómputo escaso y falta de coordinación entre los directivos y la junta directiva de APAFA; Todos estos son parte del proceso administrativo de la educación.

La gestión de los responsables del funcionamiento de estos espacios se ve ensombrecida por procesos defectuosos como la mala planificación, la mala asignación de los recursos organizacionales, la falta de motivación y liderazgo sobre el personal, la inadecuada organización interna y la falta de control.

Todo esto genera, como resultado, que las personas que forman parte del proceso educativo (docentes, estudiantes, directivos, padre de familia) posiciones o comportamientos que no benefician a la organización, por ejemplo, no se siente identificado o comprometido o identificado con la misión y visión de las instituciones educativas (Cuya, 2019).

A nivel nacional, la gestión directiva está reglamentada bajo la Ley N° 28044 - Ley General de Educación (2003); en uno de sus párrafos indica que “el director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa, responsable de la gestión institucional, educacional y administrativa”. En todo el territorio patrio, la implementación del uso de nuevas tecnologías se está realizando con lentitud y más aún en las zonas rurales, las cuales son distantes y de muy difícil de acceso. Desde el 2012, el Ministerio de Educación implementó recursos tecnológicos y plataformas virtuales como: (a) SIAGIE, (b) SIMON, (c) MI MANTENIMIENTO, (d) ALERTA ESCUELA, (e) SIDI, entre otros, para que los directivos remitan evidencias de su gestión. Al finalizar el periodo escolar, los resultados de la gestión directiva dejan mucha preocupación cuando se evidencia como resultados que una gran mayoría no logró registrar la información solicitada en las plataformas implementadas, denotando que el nivel de competencias digitales es deficiente en los directivos.

Pese a ello, el Ministerio de Educación bajo la consigna del “cierre de brecha digital”, estuvo implementado algunos recursos tecnológicos y el acceso de internet para el uso de directivos y docentes, para que puedan realizar actividades virtuales de gestión, ya sea de tipo pedagógico y administrativo. Pero, lamentablemente este esfuerzo que está realizando el Ministerio de Educación no está siendo efectivo, ya que se puede observar a directivos, docentes y estudiantes que no pueden utilizar correctamente estos recursos.

Se ha podido comprobar que los directivos de las instituciones educativas tienen bajos niveles de dominio de los recursos tecnológicos, lo cual hace que se considere que es de vital importancia capacitarlos para una adecuada utilización de diversas plataformas y aplicativos de uso administrativo, y así resaltar la utilidad de los diversos sistemas y plataformas implementados por el Ministerio de educación,

y estar en condiciones de ser profesionales competitivos para las nuevas exigencias del siglo XXI.

Desde el año 2021, el Ministerio de Educación tiene un convenio con Google con el fin de dotar de cuentas *Workspace for Education* a directivos, docentes y estudiantes de las instituciones educativas públicas a nivel nacional, con el fin que estos puedan hacer uso de los aplicativos con los que cuenta esta plataforma, de manera gratuita, bajo el dominio @aprendoencasa.pe; al mismo tiempo, la UGEL Sandia también tiene un convenio con Google desde el año 2020, donde también se brindó cuentas institucionales bajo el dominio @ugelsandia.edu.pe, y se realizaron capacitaciones y asistencia técnica en el marco del Plan Nacional de Cierre de Brecha Digital, y así lograr la reducción de este distanciamiento existente entre tecnologías y directivos.

Por tanto, el propósito de esta investigación es determinar la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia. Puno, 2022.

El problema general de esta investigación es: ¿cuál es la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia. Puno, 2022?

Los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación de las habilidades de información con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia? Puno, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación de las habilidades en transformación digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia? Puno, 2022?; y (c) ¿Cuál es la relación de las habilidades en el uso de herramientas digitales con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia? Puno, 2022?

Los resultados de este estudio se fundamentan teóricamente, por el aporte de conocimiento obtenido de cada variable aquí estudiada, alfabetización digital y gestión directiva, ya sea independientemente o relacionadas entre sí.

Los resultados de este estudio se justifican metodológicamente, ya que el aporte del proceso en el que se logran, es decir, la metodología utilizada, puede ser de primordial importancia para los investigadores que deseen profundizar en la línea de investigación relacionada con las variables aquí estudiadas, Alfabetización digital y Gestión directiva, ya sea independientemente o relacionadas entre sí.

Los resultados de esta investigación se justifican en la práctica, debido al aporte de las bases necesarias para mantener o mejorar las habilidades de alfabetización digital, por medio de un plan de capacitación y perfeccionamiento a los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sandía, y así puedan mejorar la eficacia de su gestión directiva.

Los resultados de esta investigación se justifican socialmente, debido al aporte de las bases para mantener o establecer mejores estrategias de gestión directiva de los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sandía, en Puno, y así beneficiar a sus correspondientes comunidades educativas, especialmente la relacionada con los docentes y, más aún, con los estudiantes de cada una de ellas, ya que así se buscaría contribuir a una mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en el contexto actual de estado de emergencia sanitaria.

El objetivo general de esta investigación es: determinar la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022.

Los objetivos específicos son: (a) determinar la relación de las habilidades de información con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022; (b) determinar la relación de las habilidades en transformación digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022; y (c) determinar la relación de las habilidades en el uso de herramientas digitales con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022.

La hipótesis general de esta investigación es: la alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022.

Las hipótesis específicas son: (a) las habilidades de información se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022; (b) las habilidades en transformación digital se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022; y (c) las habilidades en el uso de herramientas digitales se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía. Puno, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes internacionales, se cuenta con los siguientes:

Cetindamar y Abedin (2021), en su artículo científico *“Comprender el papel de los empleados en la transformación digital: conceptualización de la alfabetización digital de los empleados como una posibilidad organizativa multidimensional”*, establecieron que gran parte del interés académico y profesional reciente en explorar la transformación digital y los sistemas empresariales se había centrado en la tecnología o las fuerzas externas de las organizaciones, dejando de lado los factores internos, en particular los empleados. El propósito de la investigación fue explorar la alfabetización digital de los empleados como una posibilidad organizacional para capturar los factores contextuales dentro de los cuales se sitúan y se utilizan las tecnologías digitales. Se usó el enfoque de práctica basada en la evidencia para los sistemas de información y se realizó una revisión sistemática de la literatura de 30 artículos junto con una lluvia de ideas con 11 expertos profesionales sobre el tema descuidado de la alfabetización digital y su evaluación. El estudio se basó en la teoría de la capacidad y desarrolló un marco novedoso para la conceptualización de la alfabetización digital de los empleados como una capacidad organizativa. Esto se realizó distinguiendo la alfabetización digital a nivel individual y organizacional, y evaluando la alfabetización digital a través de las posibilidades de información/cognición y práctica social/articulación. Se concluyó que los gerentes pueden lograr el ajuste entre las capacidades de los empleados y las tecnologías digitales que mejorarán la actualización de la disponibilidad y respaldarán sus iniciativas de transformación digital.

Sunaengsih et al. (2019), en su artículo científico *“Liderazgo del director en la implementación de una gestión escolar eficaz”*, establecieron, como objetivo, describir la implementación de una gestión directiva escolar eficaz basada en el liderazgo principal en una de las escuelas primarias públicas en Sumedang Regency, West Java, Indonesia. El director que implementó una gestión escolar eficaz tenía el potencial de producir una generación joven de alto rendimiento porque el ámbito escolar podía optimizar su función como institución educativa que

realizaba funciones económicas, humanitarias, sociales, políticas, culturales y educativas. Un aspecto que podría apoyar la implementación de una gestión escolar eficaz fue el liderazgo principal en la toma de decisiones, la comunicación, la dirección y el desarrollo del personal, la resolución de problemas y la evaluación de las actividades escolares. Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios, entrevistas y estudios de documentación. Además, los resultados demostraron que el liderazgo principal fue uno de los principales factores para implementar una gestión escolar efectiva en términos de tecnología, cultura escolar, sistemas de información y organizaciones.

Kaeophanuek, Na-Songkhla y Nilsook (2018), en su artículo científico *“Cómo mejorar las habilidades de alfabetización digital entre los estudiantes de ciencias de la información”*, establecieron, como objetivo, estudiar las opiniones de los instructores y estudiantes de bibliotecas y ciencias de la información de la universidad tailandesa sobre los entornos de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de habilidades de alfabetización digital. Las herramientas de investigación incluyeron autoevaluación de alfabetización digital y entrevistas en profundidad. Los hallazgos indicaron que 400 estudiantes de toda Tailandia consideraron que sus habilidades para el uso de herramientas digitales eran buenas y que sus habilidades de información y transformación digital se encontraban en un nivel intermedio. Las entrevistas con los instructores revelaron información sobre entornos de enseñanza, problemas y obstáculos, y las entrevistas indicaron métodos alternativos para el desarrollo de la alfabetización digital de los estudiantes de Ciencias de la Información.

Peñalva et al. (2017), en su artículo científico *“El papel de los adultos en la alfabetización digital infantil”*, establecieron que los datos recopilados de diferentes estudios mostraban cómo los usuarios adquirirían grandes habilidades en términos de uso de la tecnología, pero no obtenían tales habilidades en un uso seguro de la tecnología. El objetivo del estudio fue identificar el nivel de alfabetización digital en una muestra de docentes y familias. Se pudo observar una menor competencia a la hora de gestionar su propia identidad en Internet, y en general, menores competencias a la hora de intervenir en situaciones de conflicto en Internet, así como las relacionadas con la gestión de la identidad digital. En cuanto a la

alfabetización digital de los niños, los adultos juegan un papel muy importante en tres aspectos principales: (a) como responsables directos de su alfabetización digital; (b) como facilitadores de modelos de comportamiento que promuevan una convivencia positiva y ciberconvivencia; y (c) como referentes adultos a los que los niños podían pedir ayuda.

Alfirević, Pavičić y Relja (2016), en su artículo científico *“Innovación en la gestión directiva escolar y sistemas de apoyo a los directores: hacia la agenda para la reforma escolar croata”*, establecieron si las prácticas actuales de gestión directiva en las escuelas croatas estaban en línea con las prescripciones constructivistas y cuál era su relación con las principales herramientas de apoyo disponibles. La investigación se basó en resultados empíricos previos, relacionados con las necesidades percibidas de los directores de escuela en cuanto a capacitación y apoyo. Es decir, en 2011, los directores de escuela encuestados requerían desarrollar competencias adicionales en los campos de marketing y gestión escolar. En ese momento, los directores de escuelas primarias fueron encuestados, en relación con sus prácticas de gestión directiva y los resultados obtenidos se interpretaron en el contexto de la reforma escolar integral ya anunciada en Croacia, diseñada de acuerdo con las teorías educativas constructivistas. Los resultados empíricos demostraron que las prácticas de gestión de las escuelas primarias croatas no eran compatibles con la teoría constructivista de la educación. Un grupo de directores (27,6%) tenía habilidades de delegación adecuadas y se enfocó en los campos específicos de gestión de proyectos y marketing escolar, mientras que la mayoría demostró una (o varias) formas de prácticas ineficaces. Existía evidencia empírica limitada de las diferencias estadísticamente significativas en el uso de las principales herramientas/enfoques de apoyo, aunque se habían identificado los patrones de uso específicos.

Los antecedentes nacionales son los que vienen a continuación:

Carhuapoma (2022), en su investigación *“Alfabetización digital en la gestión estratégica de los restaurantes de comida rápida en un centro comercial de Comas 2021”*, establecieron, como objetivo, “explicar la incidencia de la alfabetización digital en la gestión estratégica de los restaurantes de comida rápida en un Centro

Comercial de Comas 2021". La metodología utilizada corresponde a enfoque cuantitativo, tipo de aplicación, diseño no experimental transversal de causalidad, alcance explicativo, método de inferencia hipotética, dirigido a una muestra de 68 funcionarios encargados de la dirección del restaurante, se utilizaron técnicas de encuesta y un Escala de Likert como herramienta. Los resultados muestran que, a través de los estadísticos utilizados para las respectivas pruebas de hipótesis, la hipótesis alternativa es la que se puede confirmar, por lo que se puede concluir que la gestión estratégica depende de lo digital.

Bendezú (2021), en su tesis "*Gestión directiva en instituciones educativas públicas rurales y urbanas de una UGEL de Lima, 2021*", estableció, como objetivo, "determinar la diferencia de la gestión directiva entre instituciones educativas públicas rurales y urbanas de una UGEL de Lima, 2021". La metodología utilizada corresponde al método cuantitativo; tipo básico; diseño experimental descriptivo; método comparativo; técnica de encuesta: cuestionario como herramienta; Una muestra deliberada de 66 docentes de instituciones educativas públicas rurales como: (a) Institución 20551 - Ciro Alegría, (b) 20590 - Santa María y (c) 20541 - Santa Rosa, además de las instituciones educativas públicas urbanas como la (d) Institución 20955- 2 - Naciones Unidas y (e) 20955-14 - Sagrado Corazón De Jesús, instituciones que pertenecen a la UGEL 15 Huarochirí. Mediante la prueba U de Mann-Whitney, el SIG asintótico es $0,635 > 0,05$, por lo que se puede concluir que "no existe una diferencia significativa en la gestión entre las instituciones educativas públicas rurales y urbanas de un determinado país UGEL de Lima, 2021".

Huapaya (2021), en su investigación "*Competencias digitales y gestión directiva en el desempeño docente en una REI de Carabayllo, 2021*", como objetivo, "determinar la influencia de las competencias digitales y la gestión directiva en el desempeño docente en una REI del distrito de Carabayllo en el 2021". La metodología utilizada corresponde a enfoque cuantitativo, tipo de aplicación, diseño no experimental transversal de causalidad, alcance explicativo, método de inferencia hipotética, focalización de muestra única Con 101 docentes de tres instituciones educativas se utilizó como herramienta la técnica de la encuesta y la escala de Likert . Los resultados muestran que, a través del coeficiente de Nagelkerke 17,8%, existe una correlación de las variables, por lo que se ha

mantenido la hipótesis alternativa, lo que permite concluir que “las habilidades y la gestión digital inciden en los resultados de las actividades pedagógicas”.

Tinco (2021), en su tesis “*Gestión directiva y competencia digital en una institución educativa de Huaytará, Huancavelica – 2021*”, estableció, como objetivo, “determinar cómo influye el uso de herramientas tecnológicas en la gestión directiva, Institución Educativa Parroquial nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, Huaraz, 2021”. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, tipo de aplicación, diseño no experimental transversal de causalidad-correlación, alcance explicativo, método de inferencia hipotética; apuntando a una muestra de conveniencia de 70 maestros; técnicas de encuesta; y como herramienta, el cuestionario. Cuando se obtuvo el índice de Nagelkerke = 0,686, los resultados confirmaron la hipótesis alternativa. Se concluyó que el uso de herramientas tecnológicas incide en la gestión de la institución educativa parroquial Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, Huaraz, 2021.

Cuya (2019), en su tesis “*Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018*” estableció, como objetivo, “determinar la influencia de la gestión directiva en el comportamiento organizacional en la UGEL 02 2018”. La metodología utilizada corresponde al método cuantitativo; tipo a aplicar; diseño de causalidad no empírico; cortes de transacciones; método de razonamiento hipotético; técnicas de encuesta; escalas de Likert, como herramienta; muestra encuestada a docentes de instituciones educativas de la UGEL 02 2018. Según el índice de Nagelkerke del 59,0%, con nivel de significancia estadística de 0,000, los resultados muestran la correlación de las variables, por lo que es posible confirmar la hipótesis alternativa. Concluyendo que la directiva tiene un efecto positivo en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas de la UGEL 02 2018.

Las bases teóricas de la variable Alfabetización digital corresponden a las que vienen a continuación.

El debate en torno a la definición de alfabetización digital comenzó en la década de 1990. La alfabetización digital se ha definido de varias maneras desde

que el término fue introducido por primera vez por Gilster en 1997; este concepto apareció en un libro titulado Digital Literacy, en el que el autor definió la alfabetización digital como la capacidad de comprender y aplicar diversas formas de ciencia de la información de varias fuentes para presentar información en la computadora. Más tarde, en 2005, Martin, en 2006, sugirió una definición más completa. Definió la alfabetización digital como la realización, actitud y capacidad individual de uso de herramientas digitales para acceder, gestionar, integrar, analizar y sintetizar fuentes de información digital. Esto incluye generar nuevos conocimientos y producir muchas formas de medios digitales para comunicar, crear y reflejar los conceptos en otras situaciones de la vida diaria. Entonces podemos indicar que la alfabetización digital se entiende no sólo como un medio de comunicación, sino también como una nueva forma de intercambiar comunicación para crear y comprender información. Llevar las redes sociales al siguiente nivel es crear tu propio contenido digital.

Los avances tecnológicos han cambiado la forma en que vivimos de muchas maneras y lo están haciendo a un ritmo que ni siquiera nos damos cuenta de que están creando porque las nuevas formas de ver la vida dependen cada vez más de ellos. depende de la tecnología y puede ser un problema donde la tecnología puede afectar negativamente nuestras vidas, nos comunicamos, nos divertimos, entretenemos, es decir, es un ambiente en el que realizamos diversas actividades, pero ya no es una herramienta como un martillo, y por lo tanto, naturalmente, afecta nuestra vida y cómo ha cambiado. en los hábitos de consumo producido la comunicación entre nosotros en unas pocas décadas es simplemente vertiginoso el cambio en la información La noticia se dio antes dijimos que apenas nos dimos cuenta de que cambió y que un montón de instrucciones nos modificaron

Lo que la tecnología ha revelado a muchas personas es que es un gran dispositivo de escape, es decir, al navegar por la red, uno se entretiene con una cantidad de audiencias muy diferentes y ciertamente es una forma de escape: escapar a veces de la vida cotidiana, a veces de problemas donde culpamos a la tecnología por la crisis de valor yo diría que la tecnología es lo que causa en muchos casos es un escape es un vuelo es la salida es liberador y a veces de una situación profesional muy difícil o una situación familiar muy difícil se necesita este vuelo es

un vuelo hacia adelante o un vuelo volar a otra parte dependiendo de las circunstancias donde haya gente usando esta tecnología de una manera muy activa, como una red que permite una capacidad de conocimiento extraordinaria que sin salir de tu habitación no puedes tener acceso a saber qué y tener una reencarnación o un autócrata o un gran presidente como lo fue Kennedy.

Pero, por otro lado, también es una forma de esconderse y cerrarse al mundo, a veces sólo para dialogar con quienes ya comparten sus opiniones. Di el nombre de la red. Es un ambiente donde las personas establecen vínculos interculturales, intersociales e interreligiosos, la posibilidad de una comunicación intensiva a través de la red si existe una comunicación frívola y superficial por la red como por ejemplo por teléfono móvil si siempre depende de la persona del interlocutor con los sujetos. están interconectados, pero por sí solo no puede decir que es una fuente de contravalores o que el valor que ingresarás o no también surge si la tecnología esclaviza porque puedes hablar con muchas personas, pero estás en un lugar, en una habitación cerrada nadie te molesta cuando estás aislado es una imagen de esa persona que en realidad es una persona aislada y esclavizada este mundo virtual crea formas exactas depende de la tecnología.

Las adicciones al celular tablet es la técnica de guerras creada por personas que viven casi rehuidas de estos objetos, los necesitan, los necesitan, no saben vivir sin ellos, los tienen necesidad cuando salen a comer, incluso a la hora de comer con amigos o incluso cuando se acuestan Son formas de adicción a la tecnología que se derivan de una relación excesiva con este objeto, no podemos distinguir cuándo debemos usarlo y cuándo no, y así en ese sentido en realidad es dañino. Otra cosa es cuando puedes usar ese objeto con responsabilidad y sabes desconectar eso es clave y cuando desconectas no te sientes culpable porque estamos en un mundo que si desconectas fácilmente.

Eshet-Alkalai, en 2004, señala que la alfabetización digital consta de tres dimensiones: (a) habilidades técnicas, (b) habilidades cognitivas y (c) habilidades sociológicas. Estas se utilizan para resolver problemas en el entorno de una sociedad digital (Kaeophanuek et al., 2018). En clase el tiempo privado cada vez está más colonizado por el tiempo profesional y el espacio privado que puede ser

hogar cada vez está más colonizado por el tiempo y el espacio profesional es decir uno está el domingo por la tarde en su casa recibió un e-mail de un estudiante que le resuelva es una duda en principio el domingo por la tarde es tiempo privado y sin embargo ese mail es tiempo profesional por lo tanto la capacidad de invadir este espacio y tiempo privado es cada vez mayor como consecuencia de las tecnologías.

Además, varios estudiosos definen “la alfabetización digital como una circunstancia del desarrollo tecnológico. Las personas con habilidades de alfabetización digital deben ser capaces de utilizar la tecnología como herramientas de gestión de la información de la era digital. en términos de gestión, evaluación y comunicación, y deben poseer un conocimiento fundamental de las leyes y cuestiones éticas relacionadas con el acceso a la información. En otras palabras, la literatura digital podría abarcar la aplicación de la tecnología para una presentación o resolución de problemas, la cooperación y el intercambio de conocimientos, así como la conciencia de las responsabilidades individuales y los derechos individuales de uno mismo y de los demás” (Kaeophanuek et al., 2018).

En consecuencia, adquirir educación en alfabetización digital significa la capacidad de acceder a diversas fuentes de información, la capacidad práctica de utilizar herramientas digitales para la gestión de fuentes de información y la capacidad de generar y compartir diferentes medios, así como la capacidad de presentar y comunicar de manera eficiente utilizando los procesos adecuados. y herramientas. Además, O'Brien y Scharber, en el año 2018, indicaron que “la alfabetización digital es la situación en la que la sociedad alienta a una persona a utilizar sus habilidades, capacidades y estrategias para presentar y comprender el concepto de diversos tipos de medios, así como para aplicar eficientemente las herramientas digitales y desarrollar ideas y conceptos” (Kaeophanuek et al., 2018). Entonces podemos afirmar que la alfabetización digital es la habilidad y/o capacidad que tiene un ser humano para realizar diversas tareas a través de diversos recursos tecnológicos y en un entorno digital, esta definición general se matiza puesto que incluiría la capacidad para localizar, buscar y analizar datos e información a través de medios informáticos digitales; así como la capacidad para desarrollar contenidos y diseñar propuestas gestionando recursos tecnológicos en entornos digitales.

En resumen, la alfabetización digital es la capacidad de un individuo para utilizar adecuadamente la tecnología como una herramienta para facilitar la gestión de la información, así como para crear y presentar nuevas formas de información, resolver problemas y aplicar alfabetización digital en la vida cotidiana sobre responsabilidades y derechos individuales para uno mismo y para los demás. Además, durante la revisión de la literatura, el investigador descubrió que hay una composición principal para el desarrollo de la alfabetización digital que se considera un problema importante: las habilidades cognitivas. De acuerdo con cada composición del desarrollo de la alfabetización digital, los estudiantes deben pensar críticamente, evaluar, decidir y seleccionar adecuadamente la información, lo que tiene en cuenta las habilidades de pensamiento de orden superior y esto encaja en una perspectiva de habilidades del siglo XXI. Esto también abarca actitudes y perspectivas relativas al uso ético de información. Esta es una de las composiciones significativas de comportamientos apropiados para los especialistas en información en términos de comunicación y publicación de información digital, especialmente para el rol de productores de información (Kaeophanuek et al., 2018).

“Los nativos digitales y los inmigrantes digitales utilizan con frecuencia las TIC, especialmente Internet. Sin embargo, la población adolescente y joven es el colectivo que digitaliza sus hábitos de forma más rápida y generalizada, a diferencia de la población adulta. Un gran número de estudios se centran en esta población, analizando diversos aspectos relacionados con su uso de Internet” (Del Rey, Casas y Ortega, 2012; Rial, Golpe, Gómez et al., 2014; Gómez et al., 2014; Ortega et al., 2014; Garaigordobil, 2015; SaveTheChildren, 2016). Los inventos tecnológicos han mejorado de una forma u otra la calidad de nuestras vidas, pero lo más importante es que con este desarrollo tecnológico, la mentalidad de millones de personas ha cambiado, quizás con la mayor magnitud, nueva visión del mundo, no más acumulación de pensamientos. y conocimientos, pero compartiéndolos y realizándolos juntos. Internet y los dispositivos a los que accedemos están cambiando de maneras increíbles y a una velocidad que nunca podríamos haber imaginado. Si hace 200 años a una persona le dijeran que se conectaría con cualquier persona del mundo con un dispositivo que llevaría en el bolsillo y mediría

unos centímetros y que también serviría como referencia para su correo electrónico, dejaría de escribir en un papel. y empezar a hacerlo en la pantalla, puede que se rían de nosotros y traten de internarnos en un manicomio.

Esto es lo más normal del mundo y probablemente en algún tiempo, las cosas que consideramos como innovaciones tecnológicas, serán consideradas obsoletas y en su lugar tendremos tecnologías bastante avanzadas. En el documental titulado "Vida cotidiana en el año 2111", realizado por Discovery Latinoamérica nos dan una amplia visión de cómo será la vida en el futuro. Mencionan que tendremos casas totalmente automatizadas y que tendrán el propósito de 0 consumo y obtendrán su propia energía gracias a la luz solar. Además, las agencias espaciales están planeando colonizar Marte y realizar viajes turísticos a la Luna, la más famosa de ellas, SpaceX, propiedad de Elon Musk, ha dicho que planea llevar carga a Marte en el año 2024 y en 2027 planea llevar humanos a Marte. Pero no nos adelantemos tanto, ya que, en 2021, SpaceX llevará a los primeros humanos, que no son astronautas a sobrevolar la Luna, iniciando así el turismo espacial. Ya dicho esto, nos espera un futuro fascinante, con viajes turísticos al espacio, una posible colonización de Marte y casas sumamente automatizadas.

También hay estudios que se centran en edades más tempranas como la infancia o la preadolescencia. aunque no son tan abundantes como los de edades mayores. (Area, Borrás y San Nicolás, 2015; Aguaded, Marín-Gutiérrez y Díaz-Parejo, 2015; Fernández-Montalvo, Peñalva e Irazabal, 2015; Pérez-Rodríguez, Ramírez y García-Ruiz, 2015), además hoy en día los adolescentes en los microbuses de servicio urbano observarás grupos incluso grupos de escolares grupos de estudiantes grupos de personas adultas que cada uno está con su tablet e incluso paseando por la ciudad por las aceras y cruzando el semáforo no mirando a la tableta o mirando el móvil eso es una imagen cada vez más habitual en nuestras ciudades el individuo con el objeto el objeto con un individuo una especie de relación reflexiva diríamos auténtica y además narcisista, porque entonces perdemos otras facultades por ejemplo la facultad de conversar que es una facultad las capacidades orales las capacidades lector y escrituras hay una serie de capacidades o competencias que con la máquina estamos perdiendo porque una

capacidad oral escriben tweets muy aceleradamente escriben mensajes cada vez más contraídos para que pueda ser más rápidamente emitido. Sin embargo, la realidad muestra que ambos grupos de edad utilizan Internet de forma habitual para recibir, crear y gestionar información propia y ajena. Hay quienes piensan que la tecnología está tan fuera de control que perdemos la capacidad de comunicarnos, de tratar de entendernos, pero esa tecnología también puede servir para inculcar buenos hábitos y costumbres, y sobre todo, debemos aprender.

Hay una gran parte de la escuela que le tiene miedo a la tecnología, es la tecnología y entonces tratamos de hacer del salón de clases una especie de protesta del siglo XX, pero el salón de clases del siglo XXI tiene que encajar en nuestra sociedad, el siglo XXI y para el niño que tenemos en el salón de clases, él es el niño en este mundo, por lo que también debemos llevar la tecnología al salón de clases y aprender a usarla correctamente. en la actitud opuesta a la tecnología como fuente de contravalor porque esto simplemente se encuentra en un momento diferente de la historia, la generación que nació en la era digital que crees que debería restaurar la casa a qué valores verás y sobre todo es necesario inculcar los criterios para distinguirlos porque se ubican en una enorme nube de información en una nueva enorme de contenidos y deben poder seleccionar y es lo esencial que es lo irrelevante donde hay que prestar atención donde no que contenido son fiables y qué contenidos no criterios para distinguir para separar y eso tenemos que forjar lo los adultos sobre todo los maestros de los profesores y que después lo puedan explicar oralmente no porque han hecho eso que sienten que les sugiere esta poesía que sienten cuando amar a alguien eso deben poderlo explicar ese lenguaje oral que requiere estabilidad también no verbal de poder explicar lo que uno siente lo que uno piensa más allá de 140 caracteres exactamente más allá porque 140 permite muy poco o eres un genio que lo puede condensar todo allí en 140 caracteres o simplemente necesitamos más palabras más subordinadas más coordinadas tiempo reposo mirar a la cara y vernos otro día para continuar hablando de temas similares por stands hasta rapa eso es lo que vamos a hacer nos quedaremos él rodeado porque lo dejamos aquí.

"La literatura para la alfabetización digital debe centrarse no tanto en las habilidades en el uso de la tecnología, sino en la adquisición y el dominio de las

habilidades de las TIC (tanto de consumo como de producción)” (Area y Pessoa, 2012; Rangel y Peñalosa, 2013; Avello y López, 2015; Fernández-Montalvo et al., 2015). “La alfabetización digital favorece que cada individuo sea capaz de construir una identidad digital en la red como ciudadano independiente, culto y democrático” (Area et al., 2015; Area y Pessoa, 2012). Ahora, con el auge del conocimiento tecnológico, y con la velocidad con la que la tecnología se desarrolla y cambia la vida cotidiana, cada vez hay menos tiempo para asimilar estas transformaciones y visualizar el impacto real de su aporte al Desarrollo Humano. Muchas tecnologías se están desarrollando hoy en día que pueden afectar el desarrollo de diferentes comunidades desde su enfoque particular. El ejemplo más famoso es el teléfono móvil que ha cambiado la forma en que nos comunicamos.

Algunos ejemplos de tecnologías de esta época son la escritura, el dibujo, la rueda y la medicina. La escritura se creó con el fin de transportar, guardar y transmitir información y consiste en el uso de unos signos dibujados o grabados para poder transmitir información. La rueda se creó con el fin de facilitar el transporte y llevar cargas aún más pesadas a lugares aún más lejanos. Otra de las tecnologías del pasado es el dibujo, la cual es una tecnología creada desde el tiempo de la prehistoria, la cual cumple el rol de transmitir información e ideas. La época de grandes inventos y descubrimientos comenzaría en 1449 cuando Gutenberg inventó la imprenta, poco tiempo después, Galileo Galilei inventa el telescopio y en 1492, Cristóbal Colón descubre América. Pero todo se descontrolaría con la llamada "Revolución Industrial", que con el inicio de las máquinas de vapor revolucionaría la forma de trabajo y la producción de cosas en menor tiempo. En 1804 se inventa la locomotora, poco tiempo después, ya en 1826 se inventaría la primera cámara fotográfica permitiendo capturar todo lo que sucede en nuestra vida al instante. Poco tiempo después se inventaría la luz eléctrica. El teléfono sería inventado en 1854 por Antonio Meucci, iniciando así una nueva era en la comunicación. En 1850, Heinrich Göbel inventaría la bombilla eléctrica y en 1886 se inventaría el primer automóvil, cambiando la forma de transporte. Poco tiempo después, en 1894 aparecería la radio y en 1925, John Logie crearía la televisión, creando así los dos medios de comunicación más populares del siglo 20. En la década de los 40 se crearía la primera computadora, que es uno de los

aparatos más usados en nuestros días. En el año de 1969 se presentó uno de los eventos más importantes en la historia de la humanidad ¡El hombre había llegado a la Luna! En 1983, habría una revolución en los teléfonos, cambiando los cables por una red inalámbrica, estos teléfonos serían llamados teléfonos celulares. En 1990 surgiría algo sumamente innovador, algo que pretende cambiar nuestro futuro de manera impresionante, así es, en esta época surge internet. Ya en el año 2007, habría otra revolución en los teléfonos, una revolución que cambiaría todo el mercado de estos y nuestra vida cotidiana, ya que con la implementación de nuevas y mejores aplicaciones y una pantalla que no tenía botones, era considerado el teléfono más inteligente hasta entonces. El Iphone presentado por Apple cambiaría nuestra vida aún más. “La alfabetización digital también debe tener en cuenta todos los procesos relacionales de convivencia que tienen lugar en el mundo digital”. Sobre esta idea, (Ortega et al. 2014) “destaca claramente el hecho de que la vida social de los estudiantes contenida en el dispositivo de comunicación digital es una extensión de un escenario directo en el que se ha producido el proceso relacional hasta ahora llamado convivencia” (pág. 616).

El acceso a las TIC se está dando a edades cada vez más tempranas. (Cánovas et al., 2014, p. 3). El papel de los adultos es determinante a la hora de promover comportamientos y conocimientos en el uso seguro de Internet en estos niños. Es fundamental que “todos (padres, tutores, docentes, instituciones y gobiernos) trabajen de manera colaborativa a fin de crear entornos seguros y accesibles para los niños, niñas y adolescentes dondequiera que se encuentren: en el hogar, en la escuela o en los espacios públicos” (Internet Sociedad, 2012, p.2).

Los datos recopilados de varios estudios muestran cómo los usuarios adquieren grandes habilidades en el uso de la tecnología, pero no cómo usarla de manera segura. tecnológico. Los adolescentes están expuestos a diario a través de Internet: gestionan sus identidades digitales, crean visibilidad, configuran el estatus social y definen su vida privada. Estar en el ciberespacio es tener una imagen de uno mismo, una identidad digital construida a partir de la propia actividad en Internet, así como de la actividad de los demás. El mal manejo de esta información conduce al desarrollo de conductas de riesgo en los sujetos. Estos

comportamientos pueden conducir a situaciones problemáticas de diversos grados y formas.

Como Cánovas et al. (2014, p.20) afirman, “Se necesitan más que nunca adultos que asuman el papel de referente en este ámbito, porque muchos adolescentes manifiestan una necesidad de formación e información”.

Según Area y Pessoa (2012) en su Modelo Integrado de Alfabetización (Area y Guarro, 2012; Area, 2014; Area et al., 2015), “la alfabetización digital consiste en enseñar a utilizar Internet de forma segura mediante una adecuada gestión de la identidad personal en el mundo digital”. Este es un concepto incluido en la categoría conocida como “nueva alfabetización”. Esta expresión hace referencia a un uso eficaz de Internet no solo para poder desenvolverse cómodamente en él, sino también para poder gestionar de forma segura todos los datos que se transmiten y reciben a través de Internet.

Las dimensiones de la variable Alfabetización digital son:

(a) Habilidades de información: los conceptos fundamentales de la gestión de la información y las técnicas y métodos relacionados con la gestión de la información. Esta categoría comprende la definición del problema, la búsqueda de temas, los métodos y estrategias para acceder al análisis, la síntesis, la sistematización de contenidos, la evaluación, la interpretación y la aplicación de la información para la resolución de problemas o su correcto funcionamiento.

(b) Uso de herramientas digitales: las habilidades y competencias requeridas para aprender y usar diversas aplicaciones de software, uso de herramientas digitales para la comodidad de la vida diaria y cumplir objetivos, capacidad para administrar y resolver problemas informáticos básicos, habilidades de comunicación, capacidad para administrar información personal en las redes y la aplicación de la tecnología para el co-working y la ética. La alfabetización digital requiere la capacidad técnica para operar dispositivos digitales, así como una variedad de habilidades cognitivas para ejecutar tareas en entornos digitales.

(c) Transformación digital: “la consolidación de la información utilizando habilidades de evaluación con el objetivo de generar, mejorar, diseñar, producir y presentar nuevas formas de información, crear nuevos conocimientos, producir creativamente innovación digital mediante el coaprendizaje, reflexionar sobre lo que se puede mejorar y publicar el trabajo mientras se comprende la ley de derechos de autor de la información en Internet” (Kaeophanuek et al., 2018).

Las bases teóricas de la variable Gestión directiva, corresponden a las que vienen a continuación.

La definición de director no siempre ha sido la misma originalmente los directores eran aquellos profesores con mayor antigüedad mayor experiencia que ejercían algún nivel de liderazgo entre sus compañeros de trabajo sin embargo a partir de los años 70 y 80 con la irrupción del movimiento de escuelas eficaces la idea del director se fue modificando , entonces el director ya no solo era la persona que tenía más experiencia sino que tenía que identificar y conducir aquellos factores asociados a lograr el aprendizaje de los estudiantes años después hacia finales de los 80 y los 90 surge la idea de cambio escolar y entonces más allá que la propia idea de identificar y trabajar en los factores asociados de los directores que tienen que ver con el cambio en el cambio la mejor escolar tenían que ver con cómo tenían que ejercer su práctica es decir entraban algunos temas más administrativos y de gestión en la idea del trabajo del director pero es a partir del siglo 21 en el que la idea del liderazgo pedagógico empieza a surgir con mucho más fuerza a la hora de definir un director el liderazgo pedagógico dejaba un poco de lado las tareas administrativas para centrarse fundamentalmente en el apoyo y la supervisión de la labor de los docentes la creación de comunidades de aprendizaje dentro de la escuela la planificación y coordinación de la evaluación de la enseñanza y la capacidad que tiene para liderar que todos aprendamos dentro de la escuela esto como gran resumen nos permite identificar tres tipos de directores uno que es considerado el de la antigua administración pública es decir aquel que parecía un antiguo gerente muy vertical que hacía las cosas de arriba a abajo y que sólo quería cumplir las normas y de forma muy burocrática un segundo tipo es aquel que se llama de la nueva gestión pública es decir aquel que es el que predomina ahora y trata de ser un gran gestor dentro de la escuela que trata

de generar un ejercicio a partir de la autonomía que le ha dado la ley y las escuelas entonces si el personal que trabaja en las escuelas está como liderado y comandado con el mucho énfasis en el tema de gestión el tercero y el último tipo de directores y el más reciente tiene que ver con el director que está en el campo del aprendizaje organizacional es decir no solo dedica sus tareas al trabajo administrativo sino que trata de hacer que todos los miembros de la escuela aprendan permanentemente liderar ese proceso se vuelve entonces la tarea fundamental del director eso no ocurre en todas las escuelas pero la tendencia es ir hacia ello el reto está en ello el reto estaba en usted director directora que no sólo administre la escuela sino que trate de liderar pedagógicamente en función a esto en general hay por lo menos cinco grandes funciones que tienen un director o una directora hay algunas irrenunciables funciones técnicas o administrativas que tienen que ver con la planificación la corte con la dirección y la propia evaluación del centro pero también hay unas funciones llamadas humanas es decir aquellas que tienen que ver con la motivación con tratar de contagiar entre sus docentes y estudiantes que es posible mejorar permanentemente hay funciones que tienen que ver con el liderazgo pedagógico propiamente es decir con apoyar supervisar y acompañar el trabajo netamente didáctico y pedagógico de los docentes hay también funciones políticas que son importantes que tienen que ver con cómo manejo los espacios y las instancias de participación dentro de la escuela las relaciones de poder que allí se desarrollan el trabajo colectivo y por supuesto la gestión de conflictos y un quinto y última función una quinta y última función tiene que ver con las funciones culturales es decir como probó promuevo una cultura particular dentro de la comunidad educativa en la que todos puedan participar y sentirse comprometidos con ellos por eso directores la idea de la dirección y liderazgo escolar se ha ido modificando en el tiempo y tiene que ver mucho con las corrientes que tienen algún impacto en la manera como concebimos a la escuela como organización no obstante resulta cada vez más importante e irrenunciable que usted director directora sea sobre todo un líder pedagógico que acompaña a sus docentes y trate junto con ellos de lograr los mejores aprendizajes para nuestros estudiantes.

La gestión directiva es un factor que determina la calidad de la educación (Lessa, Spier y Felipe, 2018), ya que indirectamente determina “la efectividad del currículo, las instalaciones e infraestructura de aprendizaje, el tiempo y el proceso de aprendizaje” (Salmagundi, 2015). Visto desde la perspectiva de la gestión, “las instituciones educativas eficaces buscan la utilización óptima de todos los componentes escolares” (Kompri, 2017).

(Chiavenato, 2008) la define como: “las actividades que realiza una organización cuando controla, organiza, planea y dirige el quehacer y el uso de los recursos de la institución, tales como: los recursos humanos, materiales y financieros dentro de la institución para lograr objetivos comunes relacionados con beneficios materiales, económicos, de servicios”.

En este sentido, se realizan actividades con el objetivo de mejorar el servicio prestado. De acuerdo con nuestra práctica, la gestión del director de instituciones educativas enfrenta diversos cambios, tanto en cuanto al uso de los conocimientos técnicos y administrativos, como en la capacidad de proceder en la construcción de la enseñanza, modificando la forma de ser del personal de la institución, ahora Saber que las técnicas utilizadas se refieren a su responsabilidad en el desempeño de la enseñanza y el aprendizaje, el logro de las metas propias del contexto de cada institución educativa, teniendo en cuenta la valiosa participación de todos los colaboradores de la comunidad educativa. Inicialmente, el autor se refiere a la gestión de las actividades de la organización mediante el uso de los recursos disponibles, con el fin de obtener beneficios. Si esto se hace a nivel educativo, tenemos una gestión que ha sido revisada a lo largo de los años para mejorar el servicio que brinda; Como resultado, se ha logrado un mayor nivel de compromiso con la enseñanza y el aprendizaje.

Como institución educativa formal, se requiere que “las instituciones educativas produzcan graduados que tengan habilidades académicas, habilidades, actitudes y mentalidad, y personalidades competentes para que los estudiantes tengan competitividad después de graduarse de una institución” (Al-Momani, Allouh y Al-homran, 2012). Se pronostica que las instituciones educativas que tienen un fuerte liderazgo de directores podrán desarrollar una gestión directiva eficaz,

porque están respaldadas por varios aspectos, como la aplicación de la tecnología, la cultura escolar, los sistemas de información y las organizaciones desarrolladas. Sin embargo, en realidad no todos los directores pueden dirigir institución educativas sólidas basadas en el liderazgo (Sunaengsih et al., 2019).

Respecto a la elección de directivos:

Cuando tienes el docente perfecto y es elegido como directivo, esto se hace para dar un estímulo o hacer un reconocimiento a sus logros y méritos, y obviamente a los comentarios que se reciben del docente en el día a día, pero también en las evaluaciones docentes, esto no garantiza que pueda con el trabajo.

Un tema importantísimo es la capacitación, la cual, en muchas ocasiones no se da en tiempo y forma, porque la institución necesita que llegue a solucionar problemas, y no a capacitarse, como ya lo mencionaste también, la persona buscará empaparse de la situación de la institución, pero a la vez tiene que dar resultados y eso no es nada fácil.

Cuando contratas una persona externa que ha trabajado en puestos similares pero que no tiene las bases de la misión de la institución educativa, su gran reto es que al no conocer el contexto de como se viene trabajando y cuáles son las necesidades, no sabe por dónde comenzar, en muchas ocasiones los colaboradores tienen muchos inconvenientes y son el director académico, pero también son el representante ante los sectores públicos y privados, y le toca también dar alguna asignatura y además está enfrascado en cómo hacerle para ser aceptado por el equipo de trabajo, un equipo de trabajo que ha venido laborando en una zona de confort, que no necesariamente, lleva a cabo un trabajo eficiente.

En general para ambas situaciones, lo primero es contar con la radiografía de la institución, donde pueda tenerse claro los objetivos de la institución, lo que se ha realizado en los últimos años, el cómo está la estructura organizacional, como es la situación actual, una vez que conoce esto, entonces si es posible hacer una estrategia para poder definir la manera en que se deberá actuar.

El liderazgo de los directores en la implementación de la gestión directiva se considera importante, ya que podría facilitar el intercambio de actividades laborales. Un ambiente escolar bien organizado involucra varios elementos, incluidos el director, los maestros, los empleados y los estudiantes. Además, una buena organización crea divisiones de tareas y responsabilidades que fueron distribuidas uniformemente para facilitar el proceso de trabajo en el logro de objetivos compartidos. “La estrecha cooperación y participación entre directores, maestros, empleados y estudiantes a través de sus respectivas responsabilidades mejoraría la calidad de la institución educativa” (Sunaengsih et al., 2019).

Un director llega a esa posición o se convierte en director porque tiene una extraordinaria capacidad de generar estructura esta persona que donde hay ambigüedad tiene la capacidad de poner orden y que eso tener una escultura de que hay que hacer cómo hay que hacerlo quién no debe de hacerlo no sé creo que es en ese punto es fundamental el director tiene capacidad de poner orden en donde no lo hay y es la situación amiga como la que vivimos hoy en el mundo un director, se siente cuando se atreve a darle orden a todo lo que hoy parecería ser un desorden absoluto.

Un director o un líder de equipo tiene que tener una enorme capacidad de comprender el comportamiento humano cómo se siente la gente con las cosas cómo reacciona cuáles son las actitudes que se tienen que provocar en el personal con el equipo de trabajo, entonces tiene que poder ser de cierta manera un psicólogo de ver con qué cosas la gente reacciona aunque cosas emocionó a mi equipo entonces tiene que ser un gran conocedor del ser humano tiene que ser un gran conocedor del comportamiento de las personas.

Un director es un tomador de decisiones quizá ella es uno de los roles más importantes y trascendentes que tiene y hay que decir que para tomar decisiones el director requiere ser valiente porque las personas que no se atreven a tomar decisiones pues jamás tendrán ningún buen resultado ni uno malo simplemente no habrá resultados el director tiene que tener valentía para tomar decisiones y por supuesto hay información, análisis hay intercambio de puntos de vista pero quién toma la decisión es el director. Un líder tiene que ser alguien que piense en el futuro,

el director tiene que pensar y decidir en el presente, pero siempre pensando en la consecuencia futura y no necesariamente en la consecuencia inmediata, puede ser una consecuencia que vaya hacia largo plazo, pero su pensamiento siempre está en el futuro.

Finalmente, un director es un desarrollador de personas, el director de una institución tiene que tener claro a quién está preparando, quién es la persona que viene inmediatamente y construir una cultura en la que todos los líderes de la organización están haciendo lo mismo, identificando quién va a ocupar su posición cuando salga en comisiones.

Por lo tanto, el director tiene la tarea de impulsar a la institución para lograr las metas educativas que se ha trazado en conjunto, siempre dirigiendo y coordinando con todas las partes involucradas en todas las actividades. Los directores en el ejercicio de sus funciones como gerentes deben tener las funciones y habilidades básicas de un gerente. La función básica que debe tener el director como gerente es una función de planificación, organización, movilización y control de la gestión directiva. Si bien las habilidades básicas que deben dominarse son las habilidades para construir conceptos en la planificación, establecer relaciones humanas mediante la construcción de una buena comunicación y la habilidad técnica es realizar tareas directamente en el campo, especialmente cuando se encuentra un problema, esta habilidad se usa a menudo para controlar a los subordinados en el campo. Además, “la gestión directiva se convierte productivamente en un soporte para el nacimiento de una generación de alto rendimiento y la aplicación de una cultura escolar adaptada a los tiempos. Esta actitud se muestra en la sensibilidad principal a todas las formas de reforma que podrían apoyar la reforma educativa” (Smith, 2013). Tal cultura escolar está íntimamente relacionada con la visión del director. El director que tiene una visión para enfrentar los desafíos futuros tendrá más éxito en la construcción de una cultura escolar. “Los resultados de los logros pueden construirse a través de la cultura escolar que optimice las actividades escolares, como a través de actividades extracurriculares. Con las actividades extracurriculares, la institución educativa también podría enfocarse en los campos que quiere desarrollar, lo que a su vez podría ser una ventaja” (Asmani, 2014).

El concepto de instituciones educativas eficientes podría perseguirse a través de procedimientos organizacionales efectivos y eficientes implementados por el director de la institución educativa en la gestión de la organización escolar. La gestión eficaz se caracteriza por el funcionamiento de una buena estructura organizacional para atender los servicios escolares (Ibrahim, 2016). Una investigación afirma que el estilo de liderazgo del director podría determinar el desempeño del docente bajo su liderazgo (Nurbaya, Harun y Djaelani, 2015). La capacidad organizacional adecuada creó un buen sistema burocrático. Por el contrario, si “el liderazgo principal no pudiera funcionar bien, socavaría el desempeño de la organización, lo que indirectamente se convertiría en una debilidad” (Satriadi, 2016). Aparte del liderazgo del director que era inherentemente personal, hay otras cosas que apoyan la creación de una gestión directiva efectiva que involucre la tecnología en la institución educativa, un sistema de información bien integrado y la cultura escolar como puentes para crear buenas relaciones entre el director, los maestros, empleados, estudiantes y comunidades en torno al entorno escolar (Sunaengsih et al., 2019).

La gestión directiva efectiva parte en su mayoría de las principales habilidades gerenciales en todas las actividades realizadas y la optimización de la tecnología, los sistemas de información y la cultura aplicada en las instituciones educativas como aspectos de apoyo en el logro de las metas educativas. “La institución educativa se forma por estudiantes, profesores, padres y la comunidad circundante. La forma en que el director de la institución educativa gestiona las instituciones educativas cuando es más productiva, a su vez producirá una generación de grandes triunfadores; y la cultura aplicada será el factor de equilibrio para establecer la visión y la misión para lograr objetivos de gestión directiva eficaces” (Dreiss et al., 2017).

La gestión directiva es una disciplina que aplica diversas técnicas para fortalecer las funciones de las instituciones educativas de un país se vale de decisiones procesos y acciones a través de las cuales alcanzan sus metas gestión quiere decir gerencia planificación estrategia visión de futuro liderazgo comienza por establecer la misión y visión del centro educativo qué tipo de sistema pedagógico se prefiere qué contenidos son los más urgentes cuál debe ser el perfil

de los egresados del centro todo ello seguido a las leyes educativas vigentes de cada país a partir de la misión y visión la gestión directiva abarca todas las decisiones procesos y acciones para orientar la actividad del centro escolar hacia la realización de sus fines y razón de ser más allá de la administración de los recursos muchas veces se confunde la gestión directiva con la administración educativa la verdad es que la segunda forma parte de la primera en efecto una parte de las responsabilidades de los gestores educativos del centro junto con otras figuras de liderazgo ya sea profesores o administrativos consiste en administrar los recursos financieros y materiales del centro pero van más allá.

la gestión directiva incluye además de la administración todas las restantes dimensiones que conforman la realidad del centro educativo las prácticas pedagógicas la relación con los padres y representantes los proyectos de innovación y mejoramiento y el currículum.

los principios que regirán la gestión directiva son los que cada centro se imponga a sí mismo en el marco de las leyes educativas vigentes por eso varían de plantel a plantel sin embargo algunos principios que con frecuencia guían la gestión directiva son los siguientes proporcionar una educación de alta calidad con sentido humano y perspectiva multicultural es la razón de ser del plantel todas las acciones que tomen deben ser del conocimiento de los miembros de la comunidad educativa la organización los procedimientos las normas y las acciones cotidianas no serán contradictorios con la misión y visión del centro educativo determinar de manera clara la responsabilidad que corresponde a cada persona y área en la toma de decisiones y sus resultados dimensiones de la gestión directiva como mencionamos anteriormente la gestión directiva está relacionada con todos los aspectos o dimensiones del funcionamiento del centro educativo la dimensión directiva la pedagógica la administrativa y la comunitaria

Hoy en día debemos de tener en cuenta algunas características de un director eficiente:

La más importante de todas que es conocer la escuela y si el diagnóstico habla de un buen diagnóstico saber cuáles son esos puntos flojos bien que antes

decíamos la fortaleza las debilidades es bueno saber cómo nuestra escuela y que te invitamos dando y qué cosas tenemos que mejorar para eso nos va a ayudar a saber y conocer mejor a nuestros docentes y el personal docente también conocer muy bien las secciones que tengamos o sea la matrícula en el rendimiento cuando los alumnos resisten con los alumnos cumple con sus tareas y puede a probarlas las áreas bueno todo esto que es necesario conocer pero también conocer a todas las familias para poder entender el contexto en el que estamos trabajando todo esto nos va a permitir saber la historia de nuestra escuela y conocer el contexto donde estamos trabajando para poder armar un excelente diagnóstico.

El proyecto institucional y ser posible muchas veces los proyectos institucionales está ahí y las cosas el proyecto institucional tiene que estar contruidos desde cimientos sólidos desde lo que la comunidad educativa y la comunidad docente todas los de toda la vida educativa armada este proyecto en unos poquitos que se encargaron de escribirlos para que queráis no tiene que ser construido con acuerdos desde base sólida desde conocer todo lo que sucede y hacia dónde queremos ir por eso hablamos de misión y visión y cómo un proyecto institucional entre todos tiene que estar anticipando todas las situaciones no deseadas los conflictos y conocer realmente lo que está ocurriendo para poder intervenir en ese mejorarlo esto que facilita que las instituciones educativas conozcan sus problemáticas hacen en la posibilidad de que de poder armar una propuesta diferente de una propuesta basada en una realidad también.

Debe tener un proyecto de supervisión del director real, todas estas claves sirven para todos los niveles de objetivos, este proyecto de supervisión tiene que tener parece estar para poder el equipo directivo sentarse ante este nuevo diagnóstico y planificar qué acciones va a realizar durante el periodo que está planificando; por la realidad no importa siempre estamos a tiempo en cualquier momento del año para armar un buen proyecto de frutales y tenemos que planificar las acciones para que tengan que ver con las intervenciones y posteriormente el informe de la visita al aula de cómo se presenta, cómo se miran en las planificaciones y por supuesto en el curso del director de la escuela, como debe trabajar utilizando las tres dimensiones: en la dimensión social comunitaria y con el

apoyo y seguimiento de los docentes cómo vamos a supervisar, la administrativa y la relación pedagógica dentro del proyecto de superación.

El director debe de tener conocimiento de normativa y este es uno de los puntos más flojos que tienen el personal directivo, el director debe conocer y siempre se tiene que basar en las normativas, tiene que fundamentarse para poder buscar soluciones avaladas por la normativa por eso en el escritorio no puede faltar el estatuto del docente, la ley de educación y en el caso de las revistas bazares tenemos un reglamento de instituciones educativas y en el caso de las distintas jurisdicciones o de las distintas países tienen las tres normativas, no deben faltar en el escritorio tiene que estar al alcance de la mano o sea para poder repasarle rápidamente y poder responder.

La organización administrativa es muy importante, algunas escuelas son escuelas unitarias porque son de escuelas rurales, hay escuelas que son como un sector de transición nada más y quizá un poco del personal hace trabajos ya solo por rutina; hay todo un abanico de posibilidades, no importa quienes compongan la escuela y quienes nos puedan acompañar la organización administrativa es fundamental un director exitoso es aquel que puede y sabe organizar lo administrativo organizarlo coordinar lo que todos tienen que tener una rutina de trabajo; ellas no tienen trabajos permiten optimizar los tiempos entonces tenemos que analizarlos en ese sentido por eso siempre en el resto de las provincias y en el resto de los países también deben tener actividades docentes.

La organización de reuniones exitosas con docentes y con el personal no docente o sea personas con iniciativa o personal de servicio y administración, hay un montón de gente alrededor de la escuela que se tiene que organizar; por eso se tiene que establecer horarios para reuniones, cada una de ellas sirven para tener reuniones bien organizadas, Las reuniones tiene todo un proceso, tienen un anunciado, tienen un desarrollo de acciones y tiene una convulsión, tiene una persona que está tomando nota que abre el acta; es por ahí está cómo realizar la reunión como organizar algunos roles padres, reunión con docentes, problema del personal o sea en una reunión bien organizada nos lleva al éxito, nos lleva a una

mejor comunicación y hablamos profundamente del tema de comunicación porque el tema de comunicación en una institución y para el director es fundamental bueno.

Además, de debe realizar una atención eficiente a los padres, los padres tienen que salir de la escuela satisfechos que fueron escuchados a la vez se tiene que también trabajar esto con todos todo bien con el personal de servicio que son los que abren la puerta, con el personal docente, con el personal directivo, compañeros y con todo el personal porque tenemos que tener un acuerdo de cómo vamos a tratar esos padres y cómo quién les va dar respuesta, entonces el director va a ser el que organiza esa atención de padres y también va a poner un horario para la atención de padres, un horario para atenderlos y para también entre los medios de comunicación ahora entre de comunicación a través de mensajes de texto y otros hay un montón de forma de comunicarse; que los padres se están utilizando. Entonces también establecer un medio por donde es cómo se va a contestar y de qué manera y cuando todos estos acuerdos tienen que estar todo el tiempo y bueno yo que ya estamos con una frase de madurez 2010 que dice que gobernar la escuela supone también tomar decisiones respecto de qué tareas hacer cuáles realizar cuáles postergar o delegar como realizadas en el tiempo en el medio de un caudal de acciones se trata de que el árbol no tape al bosque y se pierda de vista lo que es y lo más importante esto quiero que quede porque para mí es este lo que me lleva a hacer todo este tipo de charlas y lo que me lleva a llevar adelante esta empresa no es lograr que los docentes enseñen para que el alumno aprenda o sea siempre nuestro objetivo tiene que ser que el alumno aprende y esa es la razón de ser de toda institución educativa.

Según Redacción Gestión (2021), las UGEL se caracterizan por lo que viene a continuación:

“Según la Ley General de Educación (Ley N° 28044), la cual fue publicada en julio del 2003, las unidades de gestión educativa local (UGEL) son una instancia descentralizada que dependen de la Dirección Regional de Educación y a su vez de los gobiernos regionales. Son autónomas y, en líneas generales, se encargan de difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional o regional en materia de

gestión institucional, pero también se encargan de evaluar los resultados de las instituciones y programas bajo su ámbito. (...).

Las UGEL se encarga a un director cuya designación es por un tiempo de cuatro años y se adjudica mediante concurso público el cual es convocado por el Ministerio de Educación, en primera instancia a nivel nacional y en la etapa descentralizada en la Dirección Regional de Educación a las que pertenece. Las DRE son instancias especializadas y del rol de rectoría del Ministerio de Educación (Minedu).

El cargo de designación como director de UGEL tiene un periodo de 4 años pudiéndose ratificar si logra realizar una gestión optima la cual es evaluado por el Ministerio de Educación en el tercer año de su periodo, y cuando se cumple el periodo establecido, se vuelve a convocar a concurso público. (...)

Responsabilidades de la UGEL

En esta parte vamos a entender cuáles son esas responsabilidades, como se sabe la UGEL es la principal instancia y más cercana que se encuentra hacia las escuelas y bajo la Dirección de las Direcciones Regionales de Educación tienen que cumplir las siguientes responsabilidades:

En primer lugar, se encarga de la distribución de los materiales educativos y que llegue de manera oportuna como en el número suficiente de estos.

En segundo lugar, las UGELs son los responsables de contratar a los docentes, pero no solo de contratar a los docentes sino de asegurar la permanencia de dichos docentes a lo largo del año lectivo

En tercer lugar, las UGELES son responsables de monitorear y acompañar a las instituciones educativas; tanto desde el lado pedagógico como desde el lado de la infraestructura

En cuarto lugar, podemos mencionar que las UGELES son responsables de atender y resolver los diferentes trámites que llegan por mesa de partes en el menor tiempo posible.

Si bien se ha ido mejorando en estos cuatro servicios todavía hay una gran brecha por mejorar; por ejemplo la distribución de materiales de acuerdo datos recopilados, hasta marzo del 2021 el apenas del 19 y el 27 por ciento de las instituciones educativas tenían los cuadernos de trabajo esto se mejoró para octubre de 2021 que subió al 84%, sin embargo; cuando nos acercamos a muchas de estas escuelas para ver los materiales que han recibido en muchos casos los directores nos afirman que estos han sido en número insuficiente

Si bien se ha mejorado en la contratación de los docentes y la mayoría de ellos está desde el inicio del año escolar, se a notado que muchos de ellos se ausentan de las escuelas por diferentes motivos: algunos docentes contratados renuncian debido a ello la UGE tiene que buscar un reemplazo lo cual toma su tiempo, además, muchos docentes que solicitan diversos tipos de licencias; cuando estas licencias son menores a un mes para la UGEL es muy difícil resolver y encontrar un reemplazo independientemente de ser un área rural o una área urbana la UGEL está constantemente tratando de ver reemplazos para que los estudiantes no puedan perder todas sus horas lectivas en el año escolar

Según el reporte del SIMON en el monitoreo que realizan a instituciones educativas 6% instituciones educativas reciben cuatro visitas de los especialistas que es el mínimo esperado que deberían recibir cada una de las instituciones educativas, las escuelas no reciben todas las visitas de los especialistas de la UGEL porque ellos están sobrecargadas de tareas administrativas esto en parte por el fuerte volumen de trámites que llegan a la UGEL, como hay una gran cantidad de trámites que realizan los padres, los docentes, los directores de escuela, por ello el personal de las UGELES se ven sobrecargadas

Solo en Lima metropolitana al año se reciben 670 mil trámites en las siete UGELES de Lima metropolitana, esto significa que cada minuto una UGEL de Lima metropolitana está recibe un trámite los 365 días al año, por ello se busca resolver de manera más rápida y evitar que los docentes, directores tengan pretextos para dejar las escuelas y ver cómo va su trámite (...)

Sin embargo, en consideración del estado de emergencia sanitaria, las funciones de una UGEL se han definido como sigue:

Velar por que el trabajo de los docentes y auxiliares docentes se realice de conformidad con lo dispuesto en este documento reglamentario.

Brindar apoyo técnico y/o apoyo al equipo directivo de las Instituciones Educativas o programas educativos.

Asegurar que la mayor parte de la jornada laboral se centre en actividades de creación de valor en IE que estén directamente relacionadas con el propósito educativo.

Supervisar, a través del Especialista en Educación, el trabajo a distancia del Docente Único de la Institución Educativa.

Vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento normativo a Institución Educativa, Los programas de EA o educativos evitan tomar u orquestar acciones innecesarias, así como solicitar información que es una carga adicional para los docentes y auxiliares docentes.

Seguimiento aleatorio en un número II. EE. por mes, de forma presencial o a distancia, y en función de la viabilidad económica y de los recursos humanos, respetando la jornada laboral. Se debe generar un informe de los hallazgos y recomendaciones.

Implementar mecanismos regulares de comunicación, acompañamiento y seguimiento a Instituciones Educativas unidocente, Pronoei y personal educativo de los servicios no escolarizados.

En caso de Instituciones Educativas o programas educativos a cargo, identificar a los docentes y auxiliares educativos que se encuentren en riesgo por edad o factores clínicos establecidos por el Departamento de Salud, para lo cual deberán organizar la emisión de certificados de salud honorablemente saludables (Anexo 2 del documento normativo, aprobado por el Decreto Ministerial N° 531-2021-MINEDU y sus modificatorias), así como las declaraciones juradas en línea realizadas por el MINEDU, y asegurar que quienes regresen a los servicios de educación presencial o semipresencial, cumplan con la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021.

En caso de Instituciones Educativas o programas de educación encargados de, recibir y tramitar las declaraciones contenidas en el Anexo 9 de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP2021, para permitir el retorno o reincorporación al trabajo presencial o semipresencial.

Sensibilizar a docentes, personal administrativo, padres de familia no vacunados y estudiantes sobre la importancia de la inmunización, y facilitar la aplicación de las dosis adecuadas a las autoridades sanitarias competentes (MINEDU, 2022a, pp. 19-20).

Los servicios virtuales que brinda la UGEL para trámites realizados exclusivamente por el director de la institución educativa son los siguientes: (MINEDU, 2022b):

(a) Área de recursos humanos: Planifique sus vacaciones; licencia por enfermedad, licencia por maternidad remunerada; licencia de paternidad remunerada; Licencias con remuneración bajo la Ley N° 30012; licencia personal sin goce de sueldo; licencia no retribuida por compensación por formación (investigación); licencia sin goce de sueldo para desempeñar funciones públicas electas o asumir funciones políticas o fiduciarias; licencia no remunerada de un padre, cónyuge o pareja legalmente reconocido, o hijos; licencia sin remuneración por motivos personales en el marco de la séptima cláusula complementaria de lo dispuesto en la Ley N° 29944 ; contratación especial (N° 7.8.3, 7.8.4, 7.8.5 y 7.8.6 del D.S. N° 017-2019-MINEDU); Asistencia mensual (ausencia y retraso); Las

comunicaciones de emergencia del I.E. conocimiento público de la UGEL; incremento de horas adicionales.

(b) Área de planificación y presupuesto: Conformación de Comisión CORA IE; conformación de Comisión de Racionalización COTIE; requerimiento de plaza docente y/ auxiliar de educación; horas efectivas; renovación de convenio donde la UGEL asigna plazas orgánicas; exclusión del marco censal de Instituciones Educativas privadas.

(c) Área de administración: Apertura de cuenta bancaria en el Banco de la Nación; modificación de firmar ante el Banco de la Nación; supervisión a la Gestión de Recursos Propios; inventario de bienes; arbitrios municipales de Instituciones Educativas de la UGEL; desplazamientos interno y/o extremo de bienes patrimoniales; inventario, bajas y disposición de bienes patrimoniales; ofrecimiento de donación de bienes patrimoniales (muebles y equipos); solicitud de donación de bienes dados de baja (muebles, RRAEE, textos, etc.)

(d) Área de supervisión y gestión del servicio educativo: Solicitud de registro de APAFA; solicitud para la actualización del Consejo Directivo y Consejo De Vigilancia de la APAFA, de las Instituciones Educativas Públicas; solicitud de registro del CONEI; solicitud de Actualización el Registro del Consejo Educativo Institucional, de las Instituciones Educativas Públicas; solicitud de aforo de aulas en II.EE. Públicas

(e) Área de gestión educativa básica alternativa y técnico productiva: Solicitud de Ampliación de la forma de atención Semipresencial y a distancia (EBA); reportes de los procesos de gestión y pedagógicos de los CEBA; autorización de funcionamiento para brindar el servicio educativo semipresencial en los CEBA público y privados; vización de certificado de módulos de los CETPRO; reportes de los procesos de gestión y pedagógicos de los CETPRO; reconocimiento de Título Técnico y Auxiliar Técnico de CETPRO Público y Privado (MINEDU, 2022b).

Las dimensiones de la variable Gestión directiva son:

(a) Liderazgo: El liderazgo es una parte esencial para lograr la calidad escolar deseada (Chow, Ph y Learning, 2013). Las instituciones educativas progresarán si tienen un director escolar visionario, alta integridad en la realización de mejoras de calidad y buenas habilidades gerenciales. La clave del éxito del director como supervisor es reinterpretar el significado de supervisión. La supervisión es una actividad que determina la situación y las condiciones que son esenciales para lograr un objetivo educativo. Hay varios objetivos de la supervisión educativa, como ayudar a mejorar la calidad de los maestros y ayudar a los directores a ajustar los programas apropiados para mejorar los negocios en la producción de graduados de calidad. “La división exitosa de tareas en las instituciones educativas también depende en gran medida de la capacidad del director para desempeñar su liderazgo. Al implementar el liderazgo, el director puede determinar la gestión directiva de acuerdo con el clima organizacional que se encuentra en la institución educativa” (Sunaengsih et al., 2019).

(b) Eficacia: El concepto de instituciones educativas eficientes podría perseguirse a través de procedimientos organizacionales efectivos y eficientes implementados por el director de la institución educativa en la gestión de la organización escolar. La gestión eficaz se caracteriza por el funcionamiento de una buena estructura organizacional para atender los servicios escolares (Ibrahim, 2016). Una investigación afirma que el estilo de liderazgo del director podría determinar el desempeño del docente bajo su liderazgo (Nurbaya, Harun y Djaelani, 2015). La capacidad organizacional adecuada creó un buen sistema burocrático. Por el contrario, si “el liderazgo principal no pudiera funcionar bien, socavaría el desempeño de la organización, lo que indirectamente se convertiría en una debilidad” (Satriadi, 2016). Aparte del liderazgo del director que era inherentemente personal, hay otras cosas que apoyan la creación de una gestión directiva efectiva que involucre la tecnología en la institución educativa, un sistema de información bien integrado y la cultura escolar como puentes para crear buenas relaciones entre el director, los maestros, empleados, estudiantes y comunidades en torno al entorno escolar (Sunaengsih et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo; tipo aplicado; diseño no experimental transeccional correlacional.

“El enfoque es la forma alternativa en que se lleva a cabo una investigación científica, tiene un significado propio y su elección se establece de acuerdo a la naturaleza del problema en estudio, así como a los intereses y aptitudes del investigador” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

“El enfoque cuantitativo de la investigación científica o simplemente investigación cuantitativa es el proceso de recopilación y análisis de datos numéricos, que se pueden utilizar para encontrar patrones y valores medios, y hacer predicciones, examinar la causalidad y generalizar los hallazgos a poblaciones más grandes” (Bhandari, 2021).

“La investigación aplicada tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y por ende para mejorar el desarrollo cultural y científico esa investigación se aplica a temas donde los datos obtenidos no son completos, pero ayudan a comprender ideas o hipótesis”. (Universidad Panamericana, 2020).

“Cualquier estudio con un rango claro de correlaciones cae dentro de la categoría básica; pero no puede decirse lo mismo de todas las investigaciones de correlación causal, que se supone que son aplicables” (Acosta, 2019).

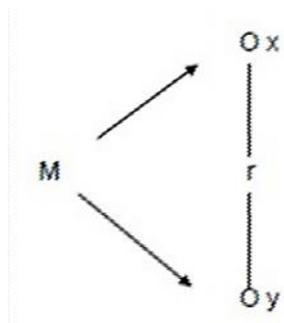
El diseño es el ordenamiento mediante el cual se lleva a cabo la investigación científica que condiciona el trabajo a realizar con las muestras o población; “ya sea con la sola observación –diseño no experimental- o de la observación en la experimentación –diseño experimental, en lo referente al enfoque cuantitativo; en lo referente al enfoque cualitativo existen diseños con denominaciones exactas que el investigador debe considerar” (Acosta, 2019).

“El diseño no experimental es el diseño del enfoque cuantitativo que implica la observación de la realidad a fin de obtener conclusiones en base a ella” (Acosta, 2019).

“El diseño transeccional o transversal, implica que la información se recopila en un solo momento, en un solo tiempo” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

“El diseño transeccional correlacional implica establecer una relación entre dos o más variables en un momento dado” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño



Donde:

M = Muestra de la investigación

Ox = V₁: Alfabetización digital

Oy = V₂: Gestión directiva.

3.2. Variables y operacionalización

Variables.

X₁: Alfabetización digital

X₂: Gestión directiva

Operacionalización.

Definición conceptual

Alfabetización digital. - "Realización, actitud y capacidad individual de uso de herramientas digitales para acceder, gestionar, integrar, analizar y sintetizar fuentes de información digital" (Kaeophanuek et al., 2018).

Gestión directiva. - Factor que determina la calidad de la educación (Lessa, Spier y Felipe, 2018), "la efectividad del currículo, las instalaciones e infraestructura de aprendizaje, el tiempo y el proceso de aprendizaje" (Salmagundi, 2015), dentro de una perspectiva de eficacia de las instituciones educativas en la búsqueda de la utilización óptima de todos los componentes escolares (Kompri, 2017).

Definición operacional

Alfabetización digital. - La alfabetización digital se dimensiona a través de: (a) habilidades de información, (b) uso de herramientas digitales y (c) transformación digital (Kaeophanuek et al., 2018).

Gestión directiva. - La gestión directiva se dimensiona a través de: (a) liderazgo y (b) eficacia (Sunaengsih et al., 2019).

(Ver Matriz de Operacionalización de las Variables del Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Esta investigación está dirigida a una población de 282 directores de instituciones educativas de educación básica regular de la UGEL Sandia, Puno, año 2022, constituidas por 95 directores de educación inicial, 150 directores de educación primaria y 37 directores de educación secundaria.

"Una población es un conjunto de factores que deben ser los que proporcionen datos para una investigación científica, en base a una escala, ya sean organismos vivos, componentes, divisiones de tiempo, condiciones situación, y

otros factores. Cuando se trabaja con grupos de población, el procesamiento estadístico es claramente descriptivo” (Acosta, 2019).

Muestra.

Mediante muestreo probabilístico al azar se obtuvo el tamaño de muestra:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral: N = 282

Alfa (Máximo error tipo I): $\alpha = 0.050$

Nivel de Confianza $1 - \alpha/2 = 0.975$

Z de $(1-\alpha/2)$ $Z (1 - \alpha/2) = 1.960$

Prevalencia: $p = 0.500$

Complemento de p: $q = 0.500$

Precisión: $d = 0.100$

Tamaño de la muestra: $n = 161$

Se requirió un tamaño muestral de 161 participantes.

La muestra es la parte de la población que puede reemplazarla, lo cual es la base del procesamiento estadístico. “Cuando se trabaja con muestras, el procesamiento estadístico es claramente inferencial (probabilístico)” (Acosta, 2021).

Muestreo.

La muestra obtenida, según muestreo probabilístico al azar, puede verse en la tabla 1.

Tabla 1.

Cálculo de la muestra

Directores	Población	Muestra
Educación inicial	95	55
Educación primaria	150	85
Educación secundaria	35	21
Total	280	161

De una muestra probabilística de 161 participantes, 55 corresponden a directores de educación inicial, 85 corresponden a directores de educación primaria y 21 corresponden a directores de educación secundaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizará el método hipotético-deductivo; técnicas de encuesta y, como herramienta, la escala de Likert.

“El método es la estrategia general mediante la cual se realizará la investigación y la presentación de sus resultados” (Acosta, 2019).

El método hipotético-deductivo es el “método que los filósofos y metodólogos de la ciencia utilizan para referirse a la práctica científica de validar teorías mediante la formulación de hipótesis (premisas), y la derivación y comprobación de conclusiones; para lo cual debe investigarse postulando primero una serie de definiciones generales y leyes sobre las variables que se están investigando, y luego, a partir de ellas, se puede derivar conclusiones sobre el comportamiento de tales variables en base a hechos específicos y observables, ya sea mediante razonamiento o mediante técnicas matemático-estadísticas” (Martini, 2017).

El razonamiento implica el proceso de proporcionar explicaciones relevantes para los datos de observación a través de una serie de pasos lógicos para resolver un problema dado y tomar una decisión. “El razonamiento hipotético-deductivo es un enfoque de razonamiento científico ampliamente utilizado en el campo de la ciencia. El razonamiento hipotético-deductivo se define como lo relacionado con el método de proponer hipótesis, hacer uso de ellas para probar si se aceptan o se niegan al determinar su correspondencia con los hechos observados” (Ju y Choi, 2018, p. 5).

La técnica es la estrategia específica mediante la cual se realizará y obtendrá la investigación en un solo instrumento (Acosta, 2019).

“Una encuesta es una técnica de investigación basada en las respuestas de una población. El encuestado identifica solo las respuestas que cree que son correctas de un rango dado de opciones. Esta técnica permite la inclusión de un gran número de preguntas que abarcan una amplia gama de contenidos y aspectos a evaluar, y al mismo tiempo proporciona una visión integral del tema o cuestión que se evalúa” (Santillana, 2015).

“El instrumento es un documento (físico, virtual, etc.) que contiene un elemento o un conjunto de elementos, son datos necesarios para ser analizados e interpretados para llegar a un resultado de investigación” (Acosta), 2019).

La llamada escala de Likert “es un tipo de herramienta de medición psicológica, utilizada especialmente en las ciencias sociales y la investigación de mercados, mediante la cual los encuestados manifiestan estar de acuerdo o en desacuerdo con un ítem, ya sea escrito en un enunciado o en una pregunta, a través de una escala ordenada y una dimensión” (Matas, 2018).

Instrumento de recojo de información para la variable Alfabetización digital

Tabla 2.

División de la variable Alfabetización digital

Dimensiones	Indicadores/Ítems
Habilidades de información	1. ¿Posee la capacidad para compartir archivos en Internet? 2. ¿Posee la capacidad para examinar la precisión de la información antes de usarla? 3. ¿Posee la capacidad para evaluar los datos antes de compartirlos en Internet? 4. ¿Puede considerar las consecuencias antes de dar opiniones en las redes sociales? 5. ¿Posee la capacidad para evaluar la confiabilidad de las fuentes de información antes de la aplicación? 6. ¿Posee la capacidad para definir palabras clave para buscar la información esperada? 7. ¿Posee la capacidad para seleccionar datos apropiados para resolver problemas?
Uso de herramientas digitales	8. ¿Es consciente cuando usa el trabajo de otros sin el permiso de los propietarios? 9. ¿Comprende lo que es el plagio? 10. ¿Posee la capacidad de crear videos para usar en una presentación? 11. ¿Es consciente de que los videos diseñados tienen derechos de autor?
Transformación digital	12. ¿Posee la capacidad para usar las redes sociales como medio habitual para comunicarme con otras personas? 13. ¿Posee la capacidad para adaptar siempre la tecnología al día a día? 14. ¿Posee la capacidad para seleccionar un medio social óptimo para comunicarme en diferentes situaciones? 15. ¿Se preocupa de la privacidad de otras personas al comunicarme con ellas a través de las redes sociales? 16. ¿Es consciente de las ventajas, desventajas e impacto del uso de internet?

Instrumento de recojo de información para la variable Gestión Directiva

Tabla 3.

División de la variable Gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems
1. Liderazgo	1.1. Toma de decisiones escolares	1. El director involucra a los maestros en cada toma de decisiones
		2. El director informa a los maestros sobre el plan del programa escolar.
	1.2. Comunicación	3. El director es amable con los profesores.
		4. Al tomar decisiones, el director respeta la opinión de cada maestro
	1.3. Dirección y desarrollo de personal	5. El director ayuda a desarrollar habilidades profesionales a través de educación superior, capacitación y seminarios
6. El director de la escuela se convierte en tutor para que los maestros obtengan logros.		
1.4. Evaluación escolar	1.5. Visión y misión integral del director	7. Reconocimiento y valoración del desempeño de los docentes.
		8. El director evalúa regularmente el desempeño de los maestros y empleados.
2. Eficacia	2.1. Tecnología	9. El director puede estimar las necesidades futuras de la escuela
		10. El director determina los ideales y metas a alcanzar por la escuela
	2.2. Cultura	11. El director brinda orientación a los maestros.
		12. El uso de la tecnología en el proceso de aprendizaje.
	2.3. Sistema de información Organización	13. El papel de la tecnología en el desarrollo del desempeño del personal escolar
		14. La cultura escolar ha sido realizada rutinariamente por todos los elementos escolares.
		15. Gestión de los recursos de información en las escuelas
		16. Organizar el desempeño de los maestros

Validez

El creador y validador del instrumento puede ser la misma persona, ya que el instrumento puede tener un creador, pero ha sido trasladado a una investigación diferente; el hecho de que sea el mismo validador otorga un mayor valor de contenido al rastreador. Finalmente, los validadores también pueden, utilizando su propio criterio, concluir desaprobando el uso de la herramienta de recopilación de información, pura y simplemente, o permitiendo realizar más ediciones que, si se cumplen, les permitirán aprobar (Acosta, 2021).

Tabla 4.

Validez de contenido del instrumento para medir la variable Alfabetización digital

Validador	Resultado
Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre	Aplicables
Mg. Fredy Hernán Olazábal Salluca	Aplicables
Mg. Juan Enrique Condori Machaca	Aplicables

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Tabla 5.

Validez de contenido del instrumento para medir la variable Gestión directiva

Validador	Resultado
Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre	Aplicables
Mg. Fredy Hernán Olazábal Salluca	Aplicables
Mg. Juan Enrique Condori Machaca	Aplicables

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

3.5. Procedimientos

Las herramientas han sido validadas por evaluación de expertos; a cargo de profesionales con maestría afines al quehacer científico académico.

Con el fin de recolectar los datos necesarios para realizar la encuesta, se solicitó a las autoridades de la UGEL Sandia y los directores de las instituciones educativas participantes sus respectivas autorizaciones previas a la realización de

la encuesta. Cabe señalar que se consideró una UGEL equivalente, así como participantes equivalentes, pero en pequeño número, para realizar pruebas piloto con encuestas, con el fin de determinar la confiabilidad del dispositivo, considerándose para este caso el Alfa Estadístico de Cronbach. valores, porque corresponden a entradas poliatómicas, es decir, la encuesta tiene varias opciones de respuesta.

Una vez recopilados los datos correspondientes, se realizarán los cuadros estadísticos mediante el software Excel, luego se trasladarán al software SPSS para el análisis estadístico correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico se realizará utilizando el software Excel; Todos los cuadros de encuestas que se realicen se realizarán, mediante estadística descriptiva, utilizando tablas y figuras.

Mediante estadística inferencial o probabilística, utilizando el software SPSS, se determinará la consistencia de los datos, utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, ya que la composición de los tamaños de las dos variables corresponde a ítems politómicos. La prueba de normalidad de los resultados de las dos variables se realizará utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnov ya que corresponden a muestras mayores de 50.

La prueba de hipótesis se realizará en base a los resultados obtenidos en la prueba estándar, ya sea para realizar pruebas paramétricas o no paramétricas, para confirmar o refutar las hipótesis propuestas, a través del software SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Para este estudio, las autoridades de la UGEL Sandía así como los directores de las instituciones educativas participantes fueron aprobados previamente a la realización de la encuesta, pero no fueron mencionados en este estudio.

“Por otro lado, todos los textos utilizados para este estudio están debidamente citados y referenciados, por lo que no hay lugar para el plagio; sin embargo, la posibilidad de un problema con el software de medición de similitudes, mal llamado Turnitin, que los funcionarios de la universidad pudieron o no haber apropiado, provocó que el doctorando suspendiera el abandono, ya que el uso real del sistema es medir la similitud, pero no el plagio. de becarios, que debe hacerse manualmente” (Acosta, 2019).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos Alfabetización digital vs gestión directiva

Tabla 6.

Alfabetización digital y Gestión directiva

			Gestión directiva (agrupado)				Total
			Malo	Regular	Bueno	Excelente	
Alfabetización digital (agrupado)	Malo	Recuento	5	3	2	0	10
		% del total	3,4%	2,1%	1,4%	0,0%	6,9%
	Regular	Recuento	1	9	19	5	34
		% del total	0,7%	6,2%	13,1%	3,4%	23,4%
	Bueno	Recuento	0	3	55	25	83
		% del total	0,0%	2,1%	37,9%	17,2%	57,2%
	Excelente	Recuento	0	0	1	17	18
		% del total	0,0%	0,0%	0,7%	11,7%	12,4%
	Total	Recuento	6	15	77	47	145
		% del total	4,1%	10,3%	53,1%	32,4%	100,0%

En la tabla 6 se puede observar que los directores de la institución educativa de la Ugel Sandia, en Puno, valoran con el 3,45% en el nivel de “malo” la alfabetización digital en el nivel de “malo” de la gestión directiva; el 13,1% valora con el nivel de “regular” la alfabetización digital en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; el 37,9% de “bueno” la alfabetización digital en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; y el 11,7% de “excelente” la alfabetización digital en el nivel de “excelente” de la gestión directiva. Considerando la interpretación, se observó que, según los niveles más predominantes o resaltantes, una buena alfabetización digital permite una buena gestión directiva de la Ugel Sandia, en Puno.

Resultados descriptivos Habilidades de la información vs gestión directiva

Tabla 7.

Habilidades de información y la variable Gestión directiva

			Gestión directiva (agrupado)				Total
			Malo	Regular	Bueno	Excelente	
1. Habilidades de información (agrupado)	Malo	Recuento	5	5	3	1	14
		% del total	3,4%	3,4%	2,1%	0,7%	9,7%
	Regular	Recuento	1	9	32	8	50
		% del total	0,7%	6,2%	22,1%	5,5%	34,5%
	Bueno	Recuento	0	1	39	29	69
		% del total	0,0%	0,7%	26,9%	20,0%	47,6%
	Excelente	Recuento	0	0	3	9	12
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	6,2%	8,3%
	Total	Recuento	6	15	77	47	145
		% del total	4,1%	10,3%	53,1%	32,4%	100,0%

Nota: La tabla muestra la prueba de contingencia de la dimensión 1. Habilidades de información con la variable de estudio Alfabetización digital con la variable de estudio Gestión directiva.

En la tabla 7 se puede observar que los directores de la institución educativa de la Ugel Sandia, en Puno, valoran con el 3,4% en el nivel de “malo” y un porcentaje similar en el nivel de “regular” las habilidades de información en el nivel de “malo” y “regular”, respectivamente, de la gestión directiva; el 22,1% valora con el nivel de “regular” las habilidades de información en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; el 26,9% de “bueno” las habilidades de información en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; y el 6,2% de “excelente” las habilidades de información en el nivel de “excelente” de la gestión directiva. Considerando la interpretación, se observó que, según los niveles más predominantes o resaltantes, buenas habilidades de información permiten una buena gestión directiva de la Ugel Sandia, en Puno.

Resultados descriptivos Uso de herramientas digitales vs gestión directiva

Tabla 8.

Uso de herramientas digitales y la variable Gestión directiva

		Gestión directiva (agrupado)				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Excelente	
2. Uso de herramientas digitales (agrupado)	Pésimo	Recuento	0	0	1	0	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%
	Malo	Recuento	4	3	4	2	13
		% del total	2,8%	2,1%	2,8%	1,4%	9,0%
	Regular	Recuento	2	8	22	10	42
		% del total	1,4%	5,5%	15,2%	6,9%	29,0%
	Bueno	Recuento	0	4	49	16	69
		% del total	0,0%	2,8%	33,8%	11,0%	47,6%
	Excelente	Recuento	0	0	1	19	20
		% del total	0,0%	0,0%	0,7%	13,1%	13,8%
	Total	Recuento	6	15	77	47	145
		% del total	4,1%	10,3%	53,1%	32,4%	100,0%

Nota: La tabla muestra la prueba de contingencia de la dimensión 2. Uso de herramientas digitales de la variable de estudio Alfabetización digital con la variable de estudio Gestión directiva.

En la tabla 8 se puede observar que los directores de la institución educativa de la Ugel Sandia, en Puno, valoran con el 2,8% en el nivel de “malo” y un porcentaje similar en el nivel de “regular” el uso de herramientas digitales en el nivel de “malo” y “bueno”, respectivamente, de la gestión directiva; el 22,1% valora con el nivel de “regular” las habilidades de información en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; el 33,8% de “bueno” las habilidades de información en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; y el 13,1% de “excelente” las habilidades de información en el nivel de “excelente” de la gestión directiva. Considerando la

interpretación, se observó que, según los niveles más predominantes o resaltantes, un buen uso de herramientas digitales permite una buena gestión directiva de la Ugel Sandia, en Puno.

Resultados descriptivos transformación digital vs gestión directiva

Tabla 9.

Transformación digital y la variable Gestión directiva

			Gestión directiva (agrupado)				Total
			Malo	Regular	Bueno	Excelente	
3. Transformación digital (agrupado)	Pésimo	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%
	Malo	Recuento	5	2	2	0	9
		% del total	3,4%	1,4%	1,4%	0,0%	6,2%
	Regular	Recuento	1	9	24	4	38
		% del total	0,7%	6,2%	16,6%	2,8%	26,2%
	Bueno	Recuento	0	3	48	21	72
		% del total	0,0%	2,1%	33,1%	14,5%	49,7%
	Excelente	Recuento	0	0	3	22	25
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	15,2%	17,2%
	Total	Recuento	6	15	77	47	145
		% del total	4,1%	10,3%	53,1%	32,4%	100,0%

Nota: La tabla muestra la prueba de contingencia de la dimensión 3. Transformación digital de la variable de estudio Alfabetización digital con la variable de estudio Gestión directiva.

En la tabla 9 se puede observar que los directores de la institución educativa de la Ugel Sandia, en Puno, valoran con el 3,4% en el nivel de “malo” la transformación digital en el nivel de “malo” de la gestión directiva; el 16,6% valora con el nivel de “regular” la transformación digital en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; el 31,1% de “bueno” la transformación digital en el nivel de “bueno” de la gestión directiva; y el 15,2% de “excelente” la transformación digital en el nivel de “excelente” de la gestión directiva. Considerando la interpretación, se observó que, según los niveles más predominantes o resaltantes, una buena transformación digital permite una buena gestión directiva de la Ugel Sandia, en Puno.

Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

H₀: La alfabetización digital no se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

H₁: La alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

Si p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Y, se acepta H₁

Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba de normalidad

Tabla 10.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables

		Alfabetización digital	Gestión directiva
"N		161	161
Parámetros normales ^{a,b}	"Media	53,23	60,26
	Desviación típica	11,344	10,673
Diferencias más extremas	Absoluta	,106	,110
	Positiva	,060	,049
	Negativa"	-,106	-,110
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,278	1,319
Sig. asintót. (bilateral)"		,076	,062

"a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

En la tabla 10 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor > 0,05, por lo que los datos de ambas variables tienen una distribución normal, por lo cual se requieren de pruebas paramétricas para establecer las pruebas de hipótesis. El estadígrafo adecuado es R de Pearson.

Prueba de correlación

Tabla 11.

Correlación R de Pearson para la hipótesis general

		Alfabetización digital	Gestión directiva
Alfabetización digital	“Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Gestión directiva	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N”	161	161

“**”. La correlación es significativa alta al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor = 0,000 y una correlación R de Pearson = 0,735**, lo cual permite afirmar la hipótesis alternativa que establece que la alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. Cabe resaltar que la relación es significativa alta.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: Las habilidades de información no se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

H₁: Las habilidades de información se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

Si $p\text{-valor} < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Y, se acepta H₁

Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la dimensión 1. Habilidades de información y la variable Gestión directiva

	1. Habilidades de información	Gestión directiva
"N	N	145
Parámetros normales ^{a,b}	"Parámetros normales ^{a,b}	
	22,68	60,26
	Desviación típica	5,199
		10,673
Diferencias más extremas	Diferencias más extremas	
	,100	,110
	Positiva	,070
	Negativa"	-,100
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,319
Sig. asintót. (bilateral)"		,062

"a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

En la tabla 12 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un $p\text{-valor} > 0,05$, por lo que los datos tienen una distribución normal, por lo

cual se requieren de pruebas paramétricas para establecer las pruebas de hipótesis. El estadígrafo adecuado es R de Pearson.

Prueba de correlación

Tabla 13.

Correlación R de Pearson para la primera hipótesis específica

		1.	
		Habilidades de información	Gestión directiva
1. Habilidades de información	“Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Gestión directiva	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N”	161	161

“** . La correlación es significativa alta al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 13 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor = 0,000 y una correlación R de Pearson = 0,673**, lo cual permite afirmar la hipótesis alternativa que establece que las habilidades de información se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandía, Puno, 2022. Cabe resaltar que la relación es significativa alta.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: El uso de herramientas digitales no se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

H₁: El uso de herramientas digitales se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

Si p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Y, se acepta H₁

Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba de normalidad

Tabla 14.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la dimensión 2. Uso de herramientas digitales y la variable Gestión directiva

	2. Uso de herramientas digitales	Gestión directiva
"N	"N	145
Parámetros normales ^{a,b}	"Parámetros normales ^{a,b}	
	13,13	60,26
	Desviación típica	3,323
		10,673
Diferencias más extremas	Diferencias más extremas	
	,120	,110
	Positiva	,059
	Negativa"	-,120
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,319
Sig. asintót. (bilateral)"		,062

"a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

En la tabla 14 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor $> 0,05$, en una de las variables, la cual tiene una distribución normal, por lo cual se sugiere el uso de prueba paramétrica para establecer la prueba de hipótesis correspondiente. El estadígrafo adecuado es R de Pearson.

Prueba de correlación

Tabla 15.

Correlación R de Pearson para la segunda hipótesis específica

		2. Uso de herramientas digitales	Gestión directiva
2. Uso de herramientas digitales	“Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 161	,529** 161
Gestión directiva	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N”	,529** ,000 161	1 161

***. La correlación es significativa alta al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor = 0,000 y una correlación R de Pearson = 0,529**, lo cual permite afirmar la hipótesis alternativa que establece que el uso de herramientas digitales se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. Cabe resaltar que la relación es significativa alta.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: La transformación digital no se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

H₁: La transformación digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.

Si p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀). Y, se acepta H₁

Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba de normalidad

Tabla 16.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la dimensión 3. Transformación digital y la variable Gestión directiva

		3. Transformación digital	Gestión directiva
"N		"N	145
Parámetros normales ^{a,b}	"Parámetros normales ^{a,b}	17,42	60,26
	Desviación típica	3,994	10,673
Diferencias más extremas	Diferencias más extremas	,127	,110
	Positiva	,087	,049
	Negativa"	-,127	-,110
Z de Kolmogorov-Smirnov			1,319
Sig. asintót. (bilateral)"			,062

"a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

En la tabla 16 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor $> 0,05$, en una de las variables, la cual tiene una distribución normal, por lo cual se sugiere el uso de prueba paramétrica para establecer la prueba de hipótesis correspondiente. El estadígrafo adecuado es R de Pearson.

Prueba de correlación

Tabla 17.

Correlación R de Pearson para la tercera hipótesis específica

		3. Transformación digital	Gestión directiva
3.	“Correlación de	1	,772**
Transformación digital	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Gestión directiva	Correlación de	,772**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N”	161	161

***. La correlación es significativa alta al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17 se puede observar que, a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un p-valor = 0,000 y una correlación R de Pearson = 0,772**, lo cual permite afirmar la hipótesis alternativa que establece que la transformación digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. Cabe resaltar que la relación es significativa alta.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se buscó determinar la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia. Puno, 2022. Los resultados que se obtuvieron a partir de la correlación de Rho de Spearman indican que hay una correlación positiva alta estadísticamente significativa alta entre ambas variables, por consiguiente, deducimos que la alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia.

Al respecto Cetindamar y Abedin (2021), en su artículo científico *“Comprender el papel de los empleados en la transformación digital: conceptualización de la alfabetización digital de los empleados como una posibilidad organizativa multidimensional”*, la presente investigación tiene coincidencias, ya que Cetindamar y Abedin (2021) en sus resultados encontró, que los gerentes pueden lograr el ajuste entre las capacidades de los empleados y las tecnologías digitales que mejorarán la actualización de la disponibilidad y respaldarán sus iniciativas de transformación digital. Y en la presente investigación llegamos a la conclusión que es necesario la alfabetización digital en los directivos de las instituciones educativas.

Desde el punto de vista de Sunaengsih et al. (2019), se demostró que el liderazgo principal fue uno de los principales factores para implementar una gestión escolar efectiva en términos de tecnología, cultura escolar, sistemas de información y organizaciones. La presente investigación coincide en que el liderazgo de una institución es un factor primordial para poder tener resultados eficaces en la gestión de las instituciones educativas.

Por su parte, Kaeophanuek, Na-Songkhla y Nilsook (2018), donde se reveló información sobre entornos de enseñanza, problemas y obstáculos, y las entrevistas indicaron métodos alternativos para el desarrollo de la alfabetización digital de los estudiantes de Ciencias de la Información. En el presente trabajo de investigación coincidimos en que debemos de buscar nuevos métodos de implementar la alfabetización digital en los directivos de las instituciones educativas

ya que el plan de Cierre de Brecha Digital implementado por el Ministerio de Educación no está dando resultados.

Del mismo modo Peñalva et al. (2017), determino cómo los usuarios adquirirían grandes habilidades en términos de uso de la tecnología, pero no obtenían tales habilidades en un uso seguro de la tecnología. Al respecto, coincidimos en que los directivos deben de tener la capacidad de utilizar los aplicativos educativos de forma segura y contextualizada y no solo realizar la aplicación de los aplicativos mecánicamente.

Con respecto al trabajo de, Alfirević, Pavičić y Relja (2016), donde los resultados empíricos demostraron que las prácticas de gestión de las escuelas primarias croatas no eran compatibles con la teoría constructivista de la educación; el presente trabajo de investigación tiene resultados convergentes puesto que los resultados tienen un nivel de relación significativo en torno a la alfabetización digital y la gestión directiva puesto que se pretende eliminar las practicas clásicas de gestión.

Asu vez, Carhuapoma (2022), indica que la gestión estratégica depende de la alfabetización digital. Por ello, esta tesis coincide con estos resultados ya que si tenemos directivos alfabetizados en las instituciones educativas habrá una mejor gestión directivas de estas.

Igualmente, Bendezú (2021), llego a la conclusión “no existe diferencia significativa en la gestión directiva entre instituciones educativas públicas rurales y urbanas, coincidimos con el resultado de esta investigación ya que en los resultados obtenidos en la presente investigación no se muestra diferencias significativas entre gestiones de una institución educativa rural y urbana.

Al respecto, Huapaya (2021), donde determina que “las competencias digitales y la gestión directiva influyen en el desempeño docente”, coincidimos con los resultados del presente trabajo de investigación ya que a mayor desarrollo de capacidades de alfabetización digital se tendrá una gestión empoderada y eficaz.

De la misma forma, Tinco (2021), obtuvo como resultado que, a un nivel de significancia de 0,0, obtuvo un p-valor = 0,000, y una correlación Rho Spearman = 0,665, por lo que puedo afirmar la hipótesis alternativa y concluir que la gestión directiva se relaciona directamente con la competencia digital en la institución educativa José de San Martín del centro poblado de Pilpichaca de Huaytará, Huancavelica, 2021. El presente trabajo de investigación tiene resultados convergentes ya que se demuestra que a mayor alfabetización digital permite una buena gestión directiva.

Cuya (2019), llegó a determinar que la gestión directiva influye positivamente en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas. Esta investigación presenta resultados convergentes ya que establece que la alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas ya que en los resultados se muestra que a mayor desarrollo de las capacidades de alfabetización digital se tendrá mejores resultados en la gestión.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La alfabetización digital se relaciona directa y significativamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022; a un nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, podemos deducir que los directivos deben saber utilizar adecuadamente la tecnología y recursos tecnológicos como una herramienta para facilitar la gestión, confirmando la hipótesis general en donde se menciona que la alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva.

Segunda. Las habilidades de información se relacionan directa y significativamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022; a un nivel de significancia de 0,05*. Bajo estos resultados, deducimos que los directores necesariamente deben de tener conocimientos para poder utilizar correctamente la información, filtrar contenidos para poder compartir con la comunidad educativa.

Tercera. El uso de herramientas digitales se relaciona directa y significativamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022; a un nivel de significancia de 0,05, Consiguientemente, deducimos que los directivos deben de tener conocimientos y dominio de los recursos tecnológicos ya sea aplicativos en celulares y tablets o programas de computadoras.

Cuarta. La transformación digital se relaciona directa y significativamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022; a un nivel de significancia de 0,05. Por consiguiente, debemos deducir que los directivos tienen la capacidad de utilizar contenidos virtuales y transformarlos en nuevos contenidos acorde a su realidad respetando los derechos de autor.

VII. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones obtenidas en la presente investigación podemos realizar las siguientes recomendaciones a la Unidad de Gestión Educativa Local de Sandia:

Primero. Se sugiere asignar presupuesto en el Plan Operativo Institucional para realizar un proceso de alfabetización digital formativo continuo a los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, a través de capacitaciones, asistencias técnicas presenciales y/o virtuales para que ellos en sus instituciones puedan brindar un mejor ejercicio de su gestión directiva.

Segundo. Se sugiere a los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, formar comunidades virtuales para que desarrollen sus habilidades de información a través de la práctica y el auto aprendizaje, y en equipos puedan realizar la búsqueda de contenidos, la sistematización de información, la evaluación de contenidos; a fin que sus funciones de gestión de directiva sean óptimas y beneficien a toda la comunidad educativa.

Tercero. Se sugiere a los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno fomentar el uso de herramientas digitales en las diversas actividades pedagógicas, con la finalidad de que mejoren las habilidades de comunicación, la capacidad para administrar información personal en las redes y la aplicación de la tecnología para el trabajo en línea a través de diversos aplicativos a fin de que puedan establecer mejores contactos con su comunidad educativa y con la UGEL de la cual forman parte.

Cuarto. Se sugiere a los directores de las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, crear nuevos contenidos a través de aplicativos, producir creativamente contenidos de innovación digital mediante el co-aprendizaje a través de redes educativas, reflexionar sobre lo que se puede mejorar y publicar; que se introduzcan en el ámbito de la transformación digital para que las funciones que hayan de desarrollar apunten hacia el éxito de toda la comunidad educativa que dirigen.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2019). *El Turnitin en universidades peruanas*. Lima: Red-Mundo. Recuperado de: <https://red-mundo.jimdofree.com/el-turnitin-en-universidades-peruanas/>, el 30 de marzo de 2022.
- Acosta, M. (2021). *Capacitación y asistencia técnica en investigación científica*. Lima: Red-Mundo.
- Aguaded, I., Marín-Gutiérrez, I. & Díaz-Parejo, E. (2015). La alfabetización mediática entre estudiantes de primaria y secundaria en Andalucía (España). *RIED*, 18 (2), 275-298.
- Alfirević, N., Pavičić, J. y Relja, R. (2016) School management innovation and principal support systems: toward the agenda for Croatian school reform. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29:1, 1150-1164, DOI: 10.1080/1331677X.2016.1213650.
- Al-Momani, M., Allouh, Z. and Al-homran, M. (2012). Teachers Implementation of Effective Classroom Management from Vocational Education Students' Perspectives. *International Journal of Education*, 4(3), pp. 137–146.
- Area, M. (2014). Alfabetización digital y competencias profesionales para la información y la comunicación. *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, 22(1), 9-13.
- Area, M. y Guarro, A. (2012). La alfabetización informacional y digital: fundamentos pedagógicos para la enseñanza y el aprendizaje competente. *Revista Española de Documentación Científica*, 35, 46-74.
- Area, M., Borrás, J. y San Nicolás, B. (2015). Educar a la generación de los Millenials como ciudadanos cultos del ciberespacio. Apuntes para la alfabetización digital. *Revista de Estudios de Juventud*, 109, 13-32.
- Area, M., y Pessoa, T. (2012). De lo sólido a lo líquido: las nuevas alfabetizaciones ante los cambios culturales de la Web 2.0. *Comunicar*, 38, 13- 20.

- Asmani, M.J. (2014). *Tips Membangun Komunitas Belajar di Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Avello, R. y López, R. (2015). Alfabetización digital de los docentes de las escuelas de hotelería y turismo cubanas. Experiencias en su implementación. RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*, 12 (3), 1-13.
- Bendezú, I. (2021). *Gestión directiva en instituciones educativas públicas rurales y urbanas de una UGEL de Lima, 2021* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cánovas, G., García de Pablo, A., Oliaga, A. y Aboy, I. (2014). *Menores de Edad y Conectividad Móvil en España: Tablets y Smartphones*. España: Protégeles.
- Carhuapoma, R. (2022). *Alfabetización digital en la gestión estratégica de los restaurantes de comida rápida en un centro comercial de Comas 2021* (tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cetindamar, D. y Abedin, B. (2021). Understanding the role of employees in digital transformation: conceptualization of digital literacy of employees as a multi-dimensional organizational affordance. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(6), pp. 1649-1672. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2020-0010>.
- Chow, B., Ph, D. y Learning, O. (2013). Merging design principles, systemic change and leadership thinking. *TechTrends*, 57(5).
- CRAI. (2018). *Diferencia entre la investigación básica y la aplicada*. Chile: Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación. <http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/diferencia-entre-la-investigacion-basica-y-la-aplicada>, el 30 de abril de 2022.
- Cuya, P. (2019). *Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02, 2018* (tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Del Rey, R., Casas, J. y Ortega, R. (2012). El programa ConRed, una práctica basada en la evidencia. *Comunicar*, 39, 129-138.
- Dimitrakopoulos, G., Uden, L. y Varlamis, I. (2020). *The future of intelligent transport systems*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/C2018-0-02715-2>.
- Dreiss, L. et al. (2017). Adaptive Management as an Effective Strategy: Interdisciplinary Perceptions for Natural Resources Management. *Environmental Management*. Springer US, pp. 218–229.
- Garaigordobil, M. (2015). Cyberbullying en adolescentes y jóvenes del País Vasco: cambios con la edad. *Anales de Psicología*, 31 (3, pp. 1069- 1076.
- Gómez, P., Rial, A., Braña, T., Varela, J. y Barreiro, C. (2014). Evaluation and early detection of problematic Internet use in adolescents. *Psicothema*, 26, 21-26.
- Hernández - Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Huapaya, N. (2021). *Competencias digitales y gestión directiva en el desempeño docente en una REI de Carabayllo, 2021* (tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Ibrahim, B. (2016). Keefektifan Organisasi Dalam Pemberdayaan Sekolah. *Jurnal Tarbawi*, 2 (1), 53-63.
- Internet Sociedad. (2012). *Internet y los niños*. Recuperado de: www.internetsociety.org, el 22 de abril de 2022.
- Ju, H. y Choi, I. (2018). The Role of Argumentation in Hypothetico-Deductive Reasoning During ProblemBased Learning in Medical Education: A Conceptual Framework. *Interdisciplinary Journal of ProblemBased Learning*, 12(1). Available at: <https://doi.org/10.7771/1541-5015.1638>.

- Kaeophanuek, S., Na-Songkhla, J. y Nilsook, P. (2018). How to Enhance Digital Literacy Skills among Information Sciences Students. *International Journal of Information and Education Technology*, 8(4). doi: 10.18178/ijjet.2018.8.4.1050.
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kencana
- Lessa, B., Spier, K. y Felipe, L. (2018). Barriers for Sustainability in Management Schools: A Bourdieusian Explanation. *RAEP*, 19(3).
- López, J. (2021). *Gestión curricular y herramientas digitales en Instituciones Educativas de Inicial de la Red 09 - Ugel 05 – San Juan de Lurigancho* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Martini, C. (2017). Hypothetic-deductive method. En: *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory*. <https://doi.org/10.1002/9781118430873.est0669>.
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
- Mayta, A. (2022). *Uso de herramientas tecnológicas en la gestión directiva, Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora del Sagrado Corazón de Jesús, Huaraz, 2021* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- MINEDU. (2022a). *Guía para el trabajo durante la emergencia sanitaria 2022*. Lima, Perú: Ministerio de Educación. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf/guia-trabajo-durante-la-emergencia-sanitaria.pdf>.
- MINEDU. (2022b). *Trámites no presenciales. Ventanilla virtual*. Lima, Perú: Unidad de Gestión Educativa Local N° 07. <https://www.ugel07.gob.pe/ventanilla-virtual/>, el 24 de abril de 2022.

- Ministerio de Educación. (2018) Porcentaje de DRE y UGEL según los mayores problemas que afectan el cumplimiento de sus logros institucionales 2018. En: *Escale Estadísticas de la Calidad Educativa*. Recuperado de: http://escale.minedu.gob.pe/ueetendenciasotros?p_auth=l79HMOJQ&p_p_id=IndicadoresActualPortlet_WAR_indicadores2014portlet_INSTANCE_vnW8&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&IndicadoresActualPortlet_WAR_indicadores2014portlet_INSTANCE_vnW8_idCuadro=657#descargar, el 26 de abril de 2022.
- Nurbaya, S., Harun, Z. y Djaelani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3 (2), 116-127.
- Ortega-Ruiz, R., Casas, J. y Del Rey, R. (2014). Hacia el constructo de ciberconvivencia. *Infancia y Aprendizaje*, 37(3), 602-628.
- Peñalva, A., Leiva, J., Itziar, O. y Zuazua, I. (2017). The Role of Adults in Children Digital Literacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237, 21, Pages 887-892. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.124>.
- Pérez, M., Ramírez, A. y García, R. (2015). La competencia mediática en educación infantil. *Análisis del nivel de desarrollo en España. Universitas Psychologica*, 14(2), 619-630.
- Rangel, A. y Peñalosa, E. (2013). Alfabetización digital en docentes de educación superior: construcción y prueba empírica de un instrumento de evaluación. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 43, 9-23.
- Redacción Gestión. (2021). *Qué son las UGEL, cuáles son y cómo están distribuidas por distrito*. Lima, Perú: Empresa Editora Gestión. <https://gestion.pe/peru/que-son-las-ugel-cuales-son-y-como-estan-distribuidas-por-distrito-ugel-ministerio-de-educacion-gobierno-regional-gobierno-local-peru-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr>, el 24 de abril de 2022.

- Rial, A., Golpe, S., Gómez, P. y Barreiro, C. (2014). Variables asociadas al uso problemático de Internet entre adolescentes. *Health and Addictions*, 15, 25-38.
- Salmagundi. (2015). Weatherhead School of Management Case Western Reserve University. *Accounting Historians Journal*, 12(19), pp. 129–138.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita*, 1(3),(123-133).
- Savethechildren. (2016). Yo a eso no juego. Bullying y cyberbullying en la infancia. Disponible en: https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/yo_a_eso_no_juego.pdf.
- Smith, B. (2013). School-based Character Education in The United States.in *Childhood Education*, pp. 350–355.
- Stromquist, N. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*. La Internacional de la Educación. www.ei-ie.org.
- Sunaengsih, C, Anggarani, M., Amalia, M., Nurfatmala, S. y Naelin, S. (2019). Principal Leadership in the Implementation of Effective School Management. *Mimbar Sekolah Dasar*, 6(1), 79-91. DOI: 10.17509/mimbar-sd.v6i1.15200.
- Sürücü, L. y Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *BMIJ*, 8(3): 2694-2726, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>.
- Tinco, J. (2021). *Gestión directiva y competencia digital en una institución educativa de Huaytará, Huancavelica – 2021* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- UNESCO. (2017) *Rendir cuentas en el ámbito de la educación: cumplir nuestros compromisos; Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2017/8*. Equipo del Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261016>, el 26 de abril de 2022.

Universidad Panamericana. (2020). *¿Qué es la investigación pura y qué ventajas tiene dentro de una academia?* México: Centros Culturales de México A.C. <https://blog.up.edu.mx/que-es-la-investigacion-pura-y-que-ventajas-tiene-dentro-de-una-academia>, el 30 de abril de 2022.

Vargas, H. (2022). *Transformación digital y gestión administrativa de la Unidad de Gestión de Despacho Judicial del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2020* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Alfabetización digital y gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables															
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación de las habilidades de información con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022? 2. ¿Cuál es la relación del uso de herramientas digitales con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022? 3. ¿Cuál es la relación de la transformación digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022?</p>	<p>Objetivo general El objetivo general de esta investigación es: determinar la relación de la alfabetización digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación de las habilidades de información con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. 2. Determinar la relación del uso de herramientas digitales con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. 3. Determinar la relación de la transformación digital con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.</p>	<p>Hipótesis general La alfabetización digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Las habilidades de información se relacionan directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. 2. El uso de herramientas digitales se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022. 3. La transformación digital se relaciona directamente con la gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia, Puno, 2022.</p>	<p>X₁ = Alfabetización digital</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores/Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1. Habilidades de información</td> <td style="text-align: center;">1 a 7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2. Uso de herramientas digitales</td> <td style="text-align: center;">8 a 11</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3. Transformación digital</td> <td style="text-align: center;">12 a 16</td> </tr> </tbody> </table> <p>X₂ = Gestión directiva</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1. Liderazgo</td> <td style="text-align: center;">1 a 11</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2. Eficacia</td> <td style="text-align: center;">12 a 16</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores/Ítems	1. Habilidades de información	1 a 7	2. Uso de herramientas digitales	8 a 11	3. Transformación digital	12 a 16	Dimensiones	Indicadores	1. Liderazgo	1 a 11	2. Eficacia	12 a 16
Dimensiones	Indicadores/Ítems																	
1. Habilidades de información	1 a 7																	
2. Uso de herramientas digitales	8 a 11																	
3. Transformación digital	12 a 16																	
Dimensiones	Indicadores																	
1. Liderazgo	1 a 11																	
2. Eficacia	12 a 16																	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo y nivel Investigación aplicada, de nivel correlacional</p> <p>Diseño No experimental, transeccional o transversal</p> <p>Método Hipotético-deductivo</p>	<p>Población 282 directores de la institución educativa de la UGEL Sandia, Puno.</p> <p>Muestra Probabilística. 161 directores de la institución educativa de la UGEL Sandia, Puno.</p>	<p>Variable 1: Alfabetización digital</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Escala de medición: Ordinal Likert Autor: Orlando Calcina Tito Año: 2018 Monitoreo: abril-junio 2022 Ámbito de aplicación: UGEL Sandia, Puno Forma de administración: directa</p> <p>Variable 2: Gestión directiva</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Escala de medición: Ordinal Likert Autor: Orlando Calcina Tito Año: 2019 Monitoreo: abril-junio 2022 Ámbito de aplicación: UGEL Sandia, Puno Forma de administración: directa</p>	<p>Descriptiva: Se realizará el tratamiento con la estadística descriptiva mediante tabulación de datos en Excel y obtención de gráficos de Excel y SPSS.</p> <p>De prueba: Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov por corresponder a una muestra > 50.</p> <p>Prueba de hipótesis: Según resultados de la prueba de normalidad.</p> <p>Nivel de significación: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p-valor en relación con el nivel de significación de 5%</p> <p>Inferencial: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico obtenido en la prueba de normalidad; p-valor en relación con el nivel de significación de 5%</p>

				<p>comunicarme con otras personas</p> <p>3.6. Poseo la capacidad para adaptar siempre la tecnología al día a día</p> <p>3.7. Poseo la capacidad para seleccionar un medio social óptimo para comunicarme en diferentes situaciones</p> <p>3.8. Me preocupa la privacidad de otras personas al comunicarme con ellas a través de las redes sociales</p> <p>3.9. Soy consciente de las ventajas, desventajas e impacto del uso de internet</p>	
X2: Gestión directiva	Factor que determina la calidad de la educación (Lessa, Spier y Felipe, 2018), la efectividad del currículo, las instalaciones e infraestructura de aprendizaje, el tiempo y el proceso de aprendizaje (Salmagundi, 2015), dentro de una perspectiva de eficacia de las instituciones educativas en la búsqueda de la utilización óptima de todos los componentes escolares (Kompri, 2017).	La gestión directiva se dimensiona a través de: (a) liderazgo y (b) eficacia.	<p>1. Liderazgo</p> <p>2. Eficacia</p>	<p>1.1. Toma de decisiones escolares</p> <p>1.2. Comunicación</p> <p>1.3. Dirección y desarrollo de personal</p> <p>1.4. Evaluación escolar</p> <p>1.5. Visión y misión integral del director</p> <p>2.1. Tecnología</p> <p>2.2. Cultura</p> <p>2.3. Sistema de información</p> <p>Organización</p>	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos

(a) Para medir la variable Alfabetización digital

Cuestionario sobre Evaluación de Competencias de Alfabetización Digital

ENCUESTA

Marque con una X el recuadro que contenga su respuesta:

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES DE INFORMACIÓN						
01	¿Posee la capacidad para compartir archivos en Internet?					
02	¿Posee la capacidad para examinar la precisión de la información antes de usarla?					
03	¿Posee la capacidad para evaluar los datos antes de compartirlos en Internet?					
04	¿Puede considerar las consecuencias antes de dar opiniones en las redes sociales?					
05	¿Posee la capacidad para evaluar la confiabilidad de las fuentes de información antes de la aplicación?					
06	¿Posee la capacidad para definir palabras clave para buscar la información esperada?					
07	¿Posee la capacidad para seleccionar datos apropiados para resolver problemas?					
DIMENSIÓN 2: USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES						
08	¿Es consciente cuando usa el trabajo de otros sin el permiso de los propietarios?					
09	¿Comprende lo que es el plagio?					
10	¿Posee la capacidad de crear videos para usar en una presentación?					
11	¿Es consciente de que los videos diseñados tienen derechos de autor?					
DIMENSIÓN 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.						
12	¿Posee la capacidad para usar las redes sociales como medio habitual para comunicarme con otras personas?					
13	¿Posee la capacidad para adaptar siempre la tecnología al día a día?					
14	¿Posee la capacidad para seleccionar un medio social óptimo para comunicarme en diferentes situaciones?					
15	¿Se preocupa de la privacidad de otras personas al comunicarme con ellas a través de las redes sociales?					
16	¿Es consciente de las ventajas, desventajas e impacto del uso de internet?					

(b) Para medir la variable Gestión directiva

Encuesta de Liderazgo del director en la Implementación de una Gestión

Escolar Eficaz

ENCUESTA

Marque con una X el recuadro que contenga su respuesta:

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1	El director involucra a los maestros en cada toma de decisiones					
2	El director informa a los maestros sobre el plan del programa escolar.					
3	El director es amable con los profesores.					
4	Al tomar decisiones, el director respeta la opinión de cada maestro					
5	El director ayuda a desarrollar habilidades profesionales a través de educación superior, capacitación y seminarios					
6	El director de la escuela se convierte en tutor para que los maestros obtengan logros.					
7	El director realiza el reconocimiento y valoración del desempeño de los docentes.					
8	El director evalúa regularmente el desempeño de los maestros y empleados.					
9	El director puede estimar las necesidades futuras de la escuela					
10	El director determina los ideales y metas a alcanzar por la escuela					
11	El director brinda orientación a los maestros.					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA					
12	Es consciente de la importancia del uso de la tecnología en el proceso de aprendizaje.					
13	Es consciente del papel de la tecnología en el desarrollo del desempeño del personal escolar					
14	Es consciente que la cultura escolar ha sido realizada rutinariamente por todos los elementos escolares.					
15	Conoce la gestión de los recursos de información en las escuelas					
16	Comprende la importancia de organizar el desempeño de los docentes					

Anexo 4. Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION ENTRE LA ALFABETIZACION DIGITAL Y LA GESTION DIRECTIVA
VARIABLE INDEPENDIENTE: ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN HABILIDADES DE INFORMACIÓN							
1	Posee la capacidad para compartir archivos en Internet	x		x		x		
2	Posee la capacidad para examinar la precisión de la información antes de usarla	x		x		x		
3	Posee la capacidad para evaluar los datos antes de compartirlos en Internet	x		x		x		
4	Puede considerar las consecuencias antes de dar opiniones en las redes sociales	x		x		x		
5	Posee la capacidad para evaluar la confiabilidad de las fuentes de información antes de la aplicación	x		x		x		
6	Posee la capacidad para de definir palabras clave para buscar la información esperada	x		x		x		
7	Posee la capacidad para seleccionar datos apropiados para resolver problemas	x		x		x		
	DIMENSIÓN USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES							
08	Es consciente cuando usa el trabajo de otros sin el permiso de los propietarios	x		x		x		
09	Comprende los que es el plagio	x		x		x		
10	Posee la capacidad de crear videos para usar en una presentación	x		x		x		
11	Es consciente de que los videos diseñados tienen derechos de autor	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre.

DNI: 18855955

CEL: 949226330

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación.

15 de junio del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



VARIABLE DEPENDIENTE: GESTION DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO							
01	El director involucra a los maestros en cada toma de decisiones	x		x		x		
02	El director informa a los maestros sobre el plan del programa escolar.	x		x		x		
03	El director es amable con los profesores.	x		x		x		
04	Al tomar decisiones, el director respeta la opinión de cada maestro	x		x		x		
05	El director ayuda a desarrollar habilidades profesionales a través de educación superior, capacitación y seminarios	x		x		x		
06	El director de la escuela se convierte en tutor para que los maestros obtengan logros.	x		x		x		
07	El director realiza el reconocimiento y valoración del desempeño de los docentes.	x		x		x		
08	El director evalúa regularmente el desempeño de los maestros y empleados.	x		x		x		
09	El director puede estimar las necesidades futuras de la escuela	x		x		x		
10	El director determina los ideales y metas a alcanzar por la escuela	x		x		x		
11	El director brinda orientación a los maestros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN EFICACIA							
12	Es consciente de la importancia del uso de la tecnología en el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
13	Es consciente del papel de la tecnología en el desarrollo del desempeño del personal escolar	x		x		x		
14	Es consciente que la cultura escolar ha sido realizada rutinariamente por todos los elementos escolares.	x		x		x		
15	Conoce la Gestión de los recursos de información en las escuelas	x		x		x		
16	Comprende la importancia de organizar el desempeño de los docentes	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

	DIMENSIÓN TRANSFORMACIÓN DIGITAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Posee la capacidad para de usar las redes sociales como medio habitual para comunicarme con otras personas	x		x		x		
13	Posee la capacidad para adaptar siempre la tecnología al día a día	x		x		x		
14	Posee la capacidad para seleccionar un medio social óptimo para comunicarme en diferentes situaciones	x		x		x		
15	Se preocupa de la privacidad de otras personas al comunicarme con ellas a través de las redes sociales	x		x		x		
16	Es consciente de las ventajas, desventajas e impacto del uso de internet	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre.

DNI: 18855955

CEL: 949226330

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación.

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de junio del 2022.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955	BACHILLER EN INGENIERIA ADMINISTRATIVA Fecha de diploma: 18/10/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955	INGENIERO ADMINISTRATIVO Fecha de diploma: 11/12/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PARDO ESQUERRE, ENRIQUE MIGUEL DNI 18855955	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION ENTRE LA ALFABETIZACION DIGITAL Y LA GESTION DIRECTIVA

VARIABLE INDEPENDIENTE: ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN HABILIDADES DE INFORMACIÓN							
1	Posee la capacidad para compartir archivos en Internet	x		x		x		
2	Posee la capacidad para examinar la precisión de la información antes de usarla	x		x		x		
3	Posee la capacidad para evaluar los datos antes de compartirlos en Internet	x		x		x		
4	Puede considerar las consecuencias antes de dar opiniones en las redes sociales	x		x		x		
5	Posee la capacidad para evaluar la confiabilidad de las fuentes de información antes de la aplicación	x		x		x		
6	Posee la capacidad para de definir palabras clave para buscar la información esperada	x		x		x		
7	Posee la capacidad para seleccionar datos apropiados para resolver problemas	x		x		x		
	DIMENSIÓN USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES	Si	No	Si	No	Si	No	
08	Es consciente cuando usa el trabajo de otros sin el permiso de los propietarios	x		x		x		
09	Comprende los que es el plagio	x		x		x		
10	Posee la capacidad de crear videos para usar en una presentación	x		x		x		
11	Es consciente de que los videos diseñados tienen derechos de autor	x		x		x		
	DIMENSIÓN TRANSFORMACIÓN DIGITAL.	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Posee la capacidad para de usar las redes sociales como medio habitual para comunicarme con otras personas	x		x		x	
13	Posee la capacidad para adaptar siempre la tecnología al día a día	x		x		x	
14	Posee la capacidad para seleccionar un medio social óptimo para comunicarme en diferentes situaciones	x		x		x	
15	Se preocupa de la privacidad de otras personas al comunicarme con ellas a través de las redes sociales	x		x		x	
16	Es consciente de las ventajas, desventajas e impacto del uso de internet	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. M.sc.: Fredy Hernán Olazabál Salluca

DNI: 02046123

CEL: 951608190

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

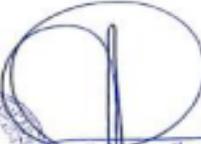
17 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Luigel Sandia
 DIRECTOR

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTION DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO							
01	El director involucra a los maestros en cada toma de decisiones	x		x		x		
02	El director informa a los maestros sobre el plan del programa escolar.	x		x		x		
03	El director es amable con los profesores.	x		x		x		
04	Al tomar decisiones, el director respeta la opinión de cada maestro	x		x		x		
05	El director ayuda a desarrollar habilidades profesionales a través de educación superior, capacitación y seminarios	x		x		x		
06	El director de la escuela se convierte en tutor para que los maestros obtengan logros.	x		x		x		
07	El director realiza el reconocimiento y valoración del desempeño de los docentes.	x		x		x		
08	El director evalúa regularmente el desempeño de los maestros y empleados.	x		x		x		
09	El director puede estimar las necesidades futuras de la escuela	x		x		x		
10	El director determina los ideales y metas a alcanzar por la escuela	x		x		x		
11	El director brinda orientación a los maestros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN EFICACIA							
12	Es consciente de la importancia del uso de la tecnología en el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
13	Es consciente del papel de la tecnología en el desarrollo del desempeño del personal escolar	x		x		x		
14	Es consciente que la cultura escolar ha sido realizada rutinariamente por todos los elementos escolares.	x		x		x		
15	Conoce la Gestión de los recursos de información en las escuelas	x		x		x		
16	Comprende la importancia de organizar el desempeño de los docentes	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. M.sc.: Fredy Hernán Olazabál Salluca

DNI: 02046123

CEL: 951608190

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

17 de junio del 2022.

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



D E C A N O
UGEL SANBIA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OLAZABAL SALLUCA, FREDY HERNAN DNI 02046123	MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACION CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 18/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
OLAZABAL SALLUCA, FREDY HERNAN DNI 02046123	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/05/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACION ENTRE LA ALFABETIZACION DIGITAL Y LA GESTION DIRECTIVA

VARIABLE INDEPENDIENTE: ALFABETIZACIÓN DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN HABILIDADES DE INFORMACIÓN							
1	Posee la capacidad para compartir archivos en Internet	x		x		x		
2	Posee la capacidad para examinar la precisión de la información antes de usarla	x		x		x		
3	Posee la capacidad para evaluar los datos antes de compartirlos en Internet	x		x		x		
4	Puede considerar las consecuencias antes de dar opiniones en las redes sociales	x		x		x		
5	Posee la capacidad para evaluar la confiabilidad de las fuentes de información antes de la aplicación	x		x		x		
6	Posee la capacidad para de definir palabras clave para buscar la información esperada	x		x		x		
7	Posee la capacidad para seleccionar datos apropiados para resolver problemas	x		x		x		
	DIMENSIÓN USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES							
08	Es consciente cuando usa el trabajo de otros sin el permiso de los propietarios	x		x		x		
09	Comprende los que es el plagio	x		x		x		
10	Posee la capacidad de crear videos para usar en una presentación	x		x		x		
11	Es consciente de que los videos diseñados tienen derechos de autor	x		x		x		

	DIMENSIÓN TRANSFORMACIÓN DIGITAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Posee la capacidad para de usar las redes sociales como medio habitual para comunicarme con otras personas	x		x		x		
13	Posee la capacidad para adaptar siempre la tecnología al día a día	x		x		x		
14	Posee la capacidad para seleccionar un medio social óptimo para comunicarme en diferentes situaciones	x		x		x		
15	Se preocupa de la privacidad de otras personas al comunicarme con ellas a través de las redes sociales	x		x		x		
16	Es consciente de las ventajas, desventajas e impacto del uso de internet	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag.: Juan Enrique Condori Machaca **DNI: 02423191** **CEL: 944421561**

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

17 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 CONDORI MACHACA, Juan E.
 DNI 02423191

VARIABLE DEPENDIENTE: GESTION DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO							
01	El director involucra a los maestros en cada toma de decisiones	x		x		x		
02	El director informa a los maestros sobre el plan del programa escolar.	x		x		x		
03	El director es amable con los profesores.	x		x		x		
04	Al tomar decisiones, el director respeta la opinión de cada maestro	x		x		x		
05	El director ayuda a desarrollar habilidades profesionales a través de educación superior, capacitación y seminarios	x		x		x		
06	El director de la escuela se convierte en tutor para que los maestros obtengan logros.	x		x		x		
07	El director realiza el reconocimiento y valoración del desempeño de los docentes.	x		x		x		
08	El director evalúa regularmente el desempeño de los maestros y empleados.	x		x		x		
09	El director puede estimar las necesidades futuras de la escuela	x		x		x		
10	El director determina los ideales y metas a alcanzar por la escuela	x		x		x		
11	El director brinda orientación a los maestros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Es consciente de la importancia del uso de la tecnología en el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
13	Es consciente del papel de la tecnología en el desarrollo del desempeño del personal escolar	x		x		x		
14	Es consciente que la cultura escolar ha sido realizada rutinariamente por todos los elementos escolares.	x		x		x		
15	Conoce la Gestión de los recursos de información en las escuelas	x		x		x		
16	Comprende la importancia de organizar el desempeño de los docentes	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag.: Juan Enrique Condori Machaca

DNI: 02423191

CEL: 944421561

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

17 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


CONDORI MACHACA, Juan E.
DNI 02423191

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CONDORI MACHACA, JUAN ENRIQUE DNI 02423191	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ADMINISTRACION Y GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 11/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
CONDORI MACHACA, JUAN ENRIQUE DNI 02423191	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 20/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 23/03/2015 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
CONDORI MACHACA, JUAN ENRIQUE DNI 02423191	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN COMPUTACION Y DOCENCIA EN AULA DE INNOVACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 31/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 30/03/2013 Fecha egreso: 28/02/2014	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU
CONDORI MACHACA, JUAN ENRIQUE DNI 02423191	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/12/97 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
CONDORI MACHACA, JUAN ENRIQUE DNI 02423191	LICENCIADO EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 23/07/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

Anexo 5. Tabla del cálculo de Alpha de Cronbach

El método más popular utilizado en la investigación para probar la consistencia interna es la determinación del coeficiente alfa. En la literatura se han desarrollado diferentes cálculos para el coeficiente alfa. A pesar de esta diversidad en la literatura, el coeficiente alfa de Cronbach, que fue desarrollado por Cronbach (1951) y lleva el nombre del investigador que desarrolló el coeficiente, es generalmente aceptado en la literatura. A medida que el coeficiente alfa de Cronbach, cuyo valor se encuentra entre 0 y 1, se acerca a +1, se afirma que la consistencia interna es alta (Sürücü y Maslakçı, 2020, pp. 2713-2714).

Fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

α = Coeficiente del estadígrafo Alfa de Cronbach

k = Cantidad de ítems en la prueba

S_i = Varianza de los ítems de la prueba

S_{sum}^2 = Varianza de la prueba general.

Aunque el alfa de Cronbach se interpreta de diferentes maneras en la literatura, el enfoque generalmente aceptado se presenta en la tabla a continuación. Para interpretar el coeficiente del coeficiente alfa de Cronbach hay que considerar los siguiente: (a) $\geq 0,9$ La consistencia interna de la escala es alta, (b) $0,7 \leq \alpha < 0,9$ La escala tiene buena consistencia interna, (c) $0,6 \leq \alpha < 0,7$ La consistencia interna de la escala es aceptable, (d) $0,5 \leq \alpha < 0,6$ La consistencia interna de la escala es débil, y (e) $\alpha \leq 0,5$ La escala no tiene consistencia interna (Sürücü y Maslakçı, 2020, pp. 2713-2714).

Resultados del cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach para las variables

	Alpha de Cronbach	Número de elementos	Resultado
Alfabetización digital	0,951	16	Alta
Gestión directiva	0,959	16	Alta

Anexo 6. Fichas Técnicas

Ficha técnica:

Nombre	Cuestionario sobre Evaluación de Competencias de Alfabetización Digital
Autor:	Calcina Tito, Orlando
Año:	2022
Lugar:	Instituciones educativas de la Ugel Sandia
Objetivo	Medir la variable Alfabetización digital
Dimensiones:	Habilidades de información, Uso de herramientas digitales, transformación digital.
Confiabilidad	0,951 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Ordinal Likert: (5) Mucho, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi Nunca, (1)Nunca.
Cantidad de ítems	16

Nombre	Cuestionario sobre Gestión directiva
Autor:	Calcina Tito, Orlando
Año:	2022
Lugar:	Instituciones educativas de la Ugel Sandia
Objetivo	Medir la variable Alfabetización digital
Dimensiones:	Liderazgo, Eficacia.
Confiabilidad	0,959 de alfa de Cronbach.
Escala de medición	Ordinal Likert: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1)Totalmente en desacuerdo.
Cantidad de ítems	16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARDO ESQUERRE ENRIQUE MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Alfabetización digital y gestión directiva en las instituciones educativas de la UGEL Sandia. Puno, 2022", cuyo autor es CALCINA TITO ORLANDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARDO ESQUERRE ENRIQUE MIGUEL DNI: 18855955 ORCID 0000-0003-1820-4047	Firmado digitalmente por: EPARDOE el 12-08-2022 17:23:28

Código documento Trilce: TRI - 0379481