



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Jimenez Carrasco, Carolina Enriqueta (orcid.org/0009-0008-1296-8015)

ASESOR:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi padre, que, aunque ya no está conmigo, siempre me enseñó que con trabajo duro y mucha fe, se puede lograr lo que uno se propone. Sus enseñanzas siempre me acompañarán, un abrazo hasta el cielo Toñito.

A mi esposo, a mis hijas y a toda mi querida familia por su apoyo invaluable y su aliento constante en la realización de todas mis metas y para la culminación del presente proyecto personal.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por la calidad de la enseñanza brindada.

A mis profesores de la Escuela de Postgrado de la Universidad por las orientaciones metodológicas, su paciencia y comprensión.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
VIII. PROPUESTA.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra	17
Tabla 2 Nivel de la dimensión autoevaluación	21
Tabla 3 Nivel de la dimensión evaluación por parte de otros	22
Tabla 4 Nivel de la dimensión metas y objetivos claros	23
Tabla 5 Comparación de las dimensiones de la variable DD	24
Tabla 6 Nivel de la variable DD	24

RESUMEN

En la presente tesis se tiene como objetivo proponer un programa de habilidades digitales que refuerce el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo, para lo cual se propone como metodología a una investigación del tipo básica, enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. Se aplican cuestionarios elaborados por la autora, la cual fue validada por juicio de expertos y asegurado la confiabilidad a través del alfa de Crombach con un indicador mayor al 0.75. Los resultados son: en la variable desempeño docente se puede observar que el 38.6% de los encuestados consideran un nivel alto de desempeño en la variable de estudio, así mismo, la mayoría de docentes consideran un nivel medio (52.9%) de desempeño en la variable desempeño docente. El nivel bajo muestra un 8.6% del total de profesores encuestados, siendo un bajo porcentaje. Finalmente, las conclusiones indican que la propuesta realizada busca lograr un aumento significativo en su competencia digital y en el uso efectivo de las TICs en el aula. A través de estas siete estrategias, estamos comprometidos en brindarles el apoyo necesario para mejorar su desempeño docente y preparar a nuestros estudiantes para el mundo digital en constante evolución.

Palabras clave : Habilidades digitales, desempeño docente, institución educativa.

ABSTRACT

The objective of this thesis is to propose a digital skills program to reinforce teaching performance in an educational institution in Chiclayo, for which a basic research methodology is proposed, quantitative approach, with a non-experimental and cross-sectional design. Questionnaires elaborated by the author were applied, which was validated by expert judgment and reliability was assured through the Crombach's alpha with an indicator greater than 0.75. The results are: in the teaching performance variable, it can be observed that 38.6% of the respondents consider a high level of performance in the study variable; likewise, most teachers consider a medium level (52.9%) of performance in the teaching performance variable. The low level shows 8.6% of the total number of teachers surveyed, which is a low percentage. Finally, the conclusions indicate that the proposal made seeks to achieve a significant increase in their digital competence and in the effective use of ICTs in the classroom. Through these seven strategies, we are committed to provide them with the necessary support to improve their teaching performance and prepare our students for the constantly evolving digital world.

Keywords: Digital skills; teaching performance; educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es importante para el bienestar de los países, ya que permite formar ciudadanos para esta nueva sociedad (Herrerías 2021; González-Delgado et al. 2020; Chen, 2023; Conlon et al., 2023; Courtis et al., 2023). En este sentido, la integración de las habilidades digitales, en adelante HD, es crucial para las instituciones educativas a nivel mundial, en especial para los docentes que deben adaptarse a los cambios tecnológicos (UNICEF, 2019; UNESCO, 2019; Waissbluth, 2019; UNESCO, 2020; Mendiola y González 2020).

En el contexto actual, las herramientas digitales ofrecen nuevas posibilidades para la educación, como la enseñanza a distancia, el acceso a información actualizada y la interacción con el mundo digital (Lahmidi, 2022; Castañeda y Selwyn, 2020; Knobel y Kalman 2020). Sin embargo, la mayoría de los docentes no están lo suficientemente capacitados para utilizar adecuadamente estas herramientas en su práctica pedagógica (Bellón y Francisco 2019; Aldughayfiq & Sampalli, 2021).

A nivel internacional, diversas investigaciones han demostrado que la falta de HD de los docentes es un obstáculo significativo para un buen servicio educativo a los estudiantes. Los docentes deben estar listos con herramientas tecnológicas en su práctica pedagógica (Mendiola y González, 2020; UNESCO, 2019; Anazor, 2022).

En 2019, se identificó que el 72% de los docentes de la Unión Europea informaron que necesitaban más formación en habilidades digitales. Además, se encontró que el 46% de los docentes en la UE no utilizan las en su práctica pedagógica (Collett et al., 2022; Ayala et al., 2021; Almaguer-Kalixto et al., 2021; Hijós y Cosculluela, 2022; Abreu et al., 2022).

Por otro lado, en América Latina, según el informe de 2018 del BID sobre el estado de la educación en la región, se encontró que la falta de HD de los docentes afecta las tecnologías digitales en educación (López et al., 2022; UNESCO, 2019; UNICEF, 2019; Paredes, 2019; Auer & Simonics, 2018).

En el ámbito nacional, los centros educativos también adolecen de problemas como la falta de HD de los docentes. En Perú, el Ministerio de Educación ha implementado diversas iniciativas para mejorar las HD de los docentes

(UNESCO, 2019; Babbie, 2010; Bonafini, 2018; Devisakti, 2023). A pesar de estas iniciativas, aún existe una gran cantidad de docentes que están incapacitados para afrontar los nuevos desafíos tecnológicos. Según el Informe del MINEDU, solo el 28% de las IE en Perú tienen acceso a la tecnología y el 54% de los docentes no están capacitados para utilizarlas adecuadamente (REDINE, 2020; UNESCO, 2019; Benvenuto & Veggetti, 2020; Cai & Tang, 2023).

En Chiclayo, la falta de HD de los docentes es una problemática recurrente en las instituciones educativas. A pesar de que MINEDU quiera mejorar las habilidades digitales, aún existen muchos docentes que no están capacitados para utilizar las herramientas tecnológicas en su práctica pedagógica. Además, la brecha digital en Chiclayo es un problema grave, ya que el acceso a las herramientas tecnológicas es limitado en muchas zonas de la ciudad.

Según el INEI, en el año 2019, solo el 34,6% de los hogares en Chiclayo tenían acceso a internet y, de estos, solo el 27,4% tenía acceso a una computadora. Esta situación dificulta el acceso de los estudiantes a la educación digital y limita su capacidad para adaptarse a un entorno digital.

En la institución educativa observada se ha identificado una brecha digital significativa entre los docentes en cuanto a las habilidades. Según una encuesta realizada en el último trimestre de 2022, se observó que, a pesar de haber recibido una capacitación básica en tecnología educativa para la virtualidad, sólo 30% utiliza herramientas digitales en sus clases. Esta brecha digital ha tenido un impacto negativo en los docentes y en la calidad brindada. Por un lado, los docentes con HD limitadas se sienten menos confiados al utilizar la tecnología educativa y pueden estar menos dispuestos a explorar nuevas estrategias pedagógicas. Por otro lado, los estudiantes pueden no estar recibiendo una educación actualizada y en línea con las demandas del mundo actual.

Con toda la descripción abordada sobre la problemática, se llevó a realizar la siguiente interrogante ¿Qué características debe tener un programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente (DD)?

La investigación se fundamenta en una justificación metodológica ya que se utilizó un enfoque mixto de la investigación, además, se utilizó tanto técnicas cuantitativas como cualitativas para recopilar y analizar los datos. Además, se

aplicó un cuestionario a los docentes para evaluar el DD. También se realizaron entrevistas a los docentes y estudiantes para profundizar en el análisis.

Además, se cuenta con una justificación práctica, ya que los resultados de esta investigación podrán ser utilizados por las instituciones educativas en Chiclayo para mejorar la formación en HD de los docentes y, por lo tanto, mejorar el desempeño académico de los estudiantes. Finalmente, presentó una justificación teórica, ya que aportó a la comprensión de la relación entre las HD de los docentes y el desempeño académico.

El objetivo general fue proponer un programa de HD que refuerce el DD en una institución educativa; y como objetivos específicos se tuvo, Diagnosticar el nivel de DD que presenta una institución educativa, diseñar un programa de HD para reforzar el DD y validar el programa de HD para reforzar el DD. Considerando que la presente investigación es de alcance propositivo, no se contó con una hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales, se encontraron: Gonzales (2023) quienes buscaron elaborar una propuesta de mejora de capacidades virtuales. El estudio fue cualitativo, de tipo aplicada y no experimental, de corte transversal. Entre los resultados, se encontraron que, el 83% está de acuerdo con la aplicación de un programa de competencias docentes para las prácticas profesionales, además, el 87% considera que un programa de competencias docentes mejorará la preparación de prácticas pre profesionales, y, el 73% considera que un programa es útil para la formación docente. Los docentes aún cuentan con dificultad para brindar un servicio de calidad y lograr mejores aprendizajes eficientes y autónomas.

Velarde (2022) propone mejorar el DD en la enseñanza en un programa de postgrado. Se usó la metodología aplicada, socio crítico – interpretativo y un enfoque cualitativo, con una muestra integrada por 3 docentes, además, de 40 estudiantes. Los resultados muestran deficiencias en la gestión de HD en los docentes. La conclusión indica que la práctica pedagógica se tuvo una propuesta de capacitación en el DD.

Löwenhaupt (2022), propuso una capacitación para desarrollar la CD en docentes. La investigación fue aplicada con enfoque cualitativo con un paradigma socio crítico interpretativo, con una muestra de 8 docentes y 2 directivos aplicándoles un cuestionario y entrevista. Los resultados permitieron determinar categorías para dar a conocer un programa de capacitación que permita el desarrollo de la CD.

Villalba (2021), planteó establecer el taller de desarrollo de competencias digitales (CD) que mejore el DD en una universidad. Se planteó una metodología cuantitativa bajo un diseño experimental, cuasi experimental, con una población de 50 docentes. Se contó con una muestra de 24 docentes a quienes se les aplicó un taller de desarrollo de competencias con un grupo experimental quienes han obtenido un 76% en el pretest y un 80% en el post test, dando como resultado que los docentes cuentan con capacidades, además, en la dimensión institucional, el grupo experimental mostró un 84% en el pretest y un 88% en el post test, es decir, los docentes conocen las normas y obligaciones. Finalmente, el taller de desarrollo

de CD mejoró el DD, concluyendo que, el taller de desarrollo influye significativamente en el DD.

Silva (2018) tuvo como propósito explicar la relación entre las CD y el DD. La metodología aplicada fue correlacional con un diseño no experimental, se realizó un cuestionario en cada una de las variables de estudio mediante una escala de lickert. Los resultados mostrados indicaron que el coeficiente de rho spearman es igual a 0.00 (menor a 0.05) por lo que se determinó que existe relación entre las CD y DD y un valor de correlación de 0.951. Las conclusiones indicaron que existe relación directa y fuerte entre las CD y DD.

Entre los antecedentes internacionales, se presentaron: Cabezas (2023) analizó las CD y su incidencia en el DD en una institución educativa. La metodología fue cuantitativa, diseño no experimental, mediante el uso de cuestionarios a docentes enmarcado a CD antes y después de la pandemia. El uso de medios digitales, el 38% indicó que los docentes deben mejorar los medios digitales mediante aprendizaje, el 21% afirmaba que los docentes deben asistir a capacitaciones, el 19% mencionó que deben participar de capacitaciones y el 22% indicó que deben aplicar métodos y herramientas digitales. Las conclusiones indicaron que las herramientas digitales son herramientas para mejorar el proceso de aprendizaje. Además, los docentes deben asegurar capacitaciones relacionadas a las TICs para reforzar y mejorar sus CD.

Banoy-Suarez & Montoya-Marín (2022), diseñaron la propuesta en la identificación de necesidades de formación, con las dimensiones de pedagógico, tecnológico. Con un paradigma hermenéutico, inductivo, enfoque cuantitativo, narrativo biográfico, documental informativa y transversal. Los resultados indicaron un nivel medio- bajo, se convirtieron en los cimientos de la propuesta. Detallándose que, desarrollar las funciones de las CD de los docentes, de tal forma que, mejoren su práctica pedagógica en la institución educativa.

Ahmmed et al. (2022), plantearon explorar la efectividad de docentes basados en las necesidades para abordar los desafíos de enseñanza en línea que enfrentan los docentes de nivel primario y secundario. Adoptando un enfoque de investigación de método mixto, este estudio se realizó entre enero y julio de 2021 en 6 instituciones de nivel primario y secundario en 4 distritos diferentes de Bangladesh. Los hallazgos destacan que la menor familiaridad con las herramientas de

enseñanza en línea, la falta de habilidades digitales, la conectividad inestable a Internet, las dificultades con la gestión del tiempo, los materiales didácticos insuficientes, la falta de satisfacción, la gran carga de trabajo y la poca confianza en sí mismos fueron las barreras clave para la enseñanza en línea. Sin embargo, en este estudio, se encontró que un programa adecuado de capacitación docente basado en las necesidades es considerablemente efectivo para mejorar la enseñanza en línea al aumentar las habilidades tecnológicas, la confianza, la satisfacción, la motivación, la habilidad de gestión del tiempo y los cambios de comportamiento de los docentes.

Chuqui (2021) en su investigación identificó los recursos digitales, ante la deficiente capacitación en docentes. Se aplicó un enfoque cuantitativa y diseño no experimental, con cuestionarios aplicados a 40 docentes de una institución educativa. Los resultados mostraron que el 60% cuenta con dificultades para el uso de recursos digitales, carecen de competencias y de experiencia en la aplicación de evaluación cuantitativa. Las conclusiones indicaron que una propuesta mejora el desarrollo de CD basada en pedagogía cubre las necesidades de capacitación de los docentes.

Demeshkant (2020), en su estudio propuso estudiar el nivel personal de CD de los estudiantes de doctorado como futuros docentes académicos. El documento fue no experimental, aplicándose encuestas cualitativas a una muestra de 120 estudiantes futuros docentes entre 2017 y 2020. Los resultados del estudio muestran diferentes niveles de CD según el campo de estudio y la especialidad de los estudiantes. Los puntajes tecnológicos más altos los demostraron los estudiantes de doctorado de las especialidades de ingeniería. Sin embargo, los resultados mostraron que los estudiantes de doctorado no se sienten bien preparados para el uso práctico de las técnicas digitales en las actividades docentes. Como conclusión, se obtuvo que, los programas de formación de doctorado mejoran las habilidades de los estudiantes para un mejor uso de la tecnología digital.

Actualmente, existen varias teorías que buscan comprender el papel de las HD en la sociedad, en particular en el ámbito laboral y educativo.

Una de las teorías más relevantes es la Teoría de las CD (TCD), propuesta por Ferrández y colaboradores en 2019. Según esta teoría, las HD se dividen en

cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital. Además, la TCD considera que estas competencias deben ser desarrolladas tanto en el ámbito personal como profesional, y que son fundamentales para el éxito en la sociedad actual.

Estas competencias abarcan desde habilidades básicas, como el manejo de dispositivos y herramientas digitales, hasta habilidades más complejas, como la creatividad digital, el pensamiento crítico aplicado a la tecnología (Rivera-Romero et al., 2022; Solís, 2021; Stones, 2017; Swartz, 2023; UNCTAD, 2019; Warschauer, 2003; Zhang et al., 2023; Zhao et al., 2021; Zhou et al., 2022).

La teoría de competencias digitales busca entender cómo las personas adquieren, desarrollan y mejoran estas habilidades en un mundo cada vez más digitalizado.

Además, es importante reconocer que las competencias digitales son una capacidad en constante evolución debido a la rápida aparición de nuevas tecnologías y cambios en el entorno digital. Por lo tanto, la teoría debe considerar la necesidad de actualizar y adaptar continuamente las habilidades digitales para mantenerse actualizado y competente en la era digital.

Otra teoría importante es la Teoría de la Brecha Digital, que sostiene que existe una brecha en el uso de las tecnologías digitales y aquellas que no, lo que puede generar desigualdades en el acceso a la información y en las oportunidades laborales. Su uso ha sido principalmente en el ámbito de la educación y se ha encontrado que el acceso a la tecnología y la capacitación en HD son fundamentales para reducir esta brecha.

La teoría de la brecha digital hace referencia a la disparidad socioeconómica y de acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que existe entre diferentes grupos de individuos y comunidades. Esta brecha digital puede manifestarse en diversas dimensiones, como la disponibilidad de infraestructura tecnológica, el acceso a dispositivos y servicios digitales, así como las habilidades y competencias para utilizar eficazmente las TIC (Laugaland, 2023; Lupač, 2018; Nordmann et al., 2023; Oberländer, 2022; Ortega, 2022; Purcell et al., 2023).

Esta teoría sugiere que las desigualdades en el acceso y el uso de las TIC pueden tener un impacto significativo en la participación social, el acceso a

oportunidades educativas, laborales y de desarrollo personal, así como en la capacidad de una persona o comunidad para ejercer su ciudadanía en un mundo cada vez más digitalizado (García & Cruz, 2021; Helbig et al., 2021; Jeon, 2023; Johnson, 2022; Julián, 2020) .

Los factores que contribuyen a la brecha digital pueden incluir aspectos económicos, geográficos, culturales y educativos. Por ejemplo, aquellos con ingresos más bajos pueden tener dificultades para adquirir dispositivos y servicios digitales, mientras que las áreas rurales pueden enfrentar limitaciones en la infraestructura de conectividad (Donaldson, 2020; Duss, 2020; Espino, 2018; Fabbri et al., 2023). Asimismo, las personas con menor nivel educativo pueden experimentar barreras para desarrollar habilidades digitales.

La teoría de la brecha digital también pone de relieve la importancia de políticas y programas que busquen reducir estas disparidades. Estas iniciativas pueden enfocarse en mejorar la infraestructura tecnológica, proporcionar acceso a servicios digitales asequibles, ofrecer capacitación y formación en competencias (Helbig et al., 2021; Jeon, 2023).

Además, se reconoce que la brecha digital no es estática, ya que la tecnología y su adopción evolucionan constantemente. Por lo tanto, las estrategias para abordar esta brecha deben ser adaptativas y considerar los cambios en el panorama tecnológico y las necesidades cambiantes de las comunidades (Jeon, 2023).

Por último, la Teoría de la Alfabetización Mediática y Digital (TAMD), propuesta por Potter en 2015, sostiene que la educación en medios y HD es esencial para el desarrollo de ciudadanos críticos y conscientes de la información que consumen. La alfabetización mediática implica la capacidad de interpretar y evaluar de manera crítica los mensajes mediáticos, tanto en formatos tradicionales como digitales. Se enfoca en desarrollar la habilidad para comprender cómo los medios de comunicación construyen significados, influyen la percepción de la realidad y desempeñan un papel en la formación de opiniones y valores en la sociedad (Donaldson, 2020; Duss, 2020).

La Teoría de la Alfabetización Mediática y Digital reconoce la importancia de empoderar a los individuos con estas habilidades para que sean ciudadanos informados y críticos en un entorno mediático y digital complejo. Además, resalta

que la alfabetización mediática y digital es una capacidad en constante evolución debido a la rápida evolución de la tecnología y los medios de comunicación. Esta teoría también destaca la relevancia de la educación en medios y tecnologías digitales en los sistemas educativos y en la formación continua a lo largo de la vida. Al integrar la alfabetización mediática y digital en los programas educativos, se busca preparar a las personas para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta la sociedad digital (Donaldson, 2020).

Una definición conceptual de HD alineada a la Teoría de las CD (TCD), propuesta por Ferrández y colaboradores en 2019. Las HD se refieren a la capacidad para utilizar y comprender las tecnologías digitales con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital. En resumen, las HD son importantes para la sociedad actual, ya que permiten a las personas procesar, comunicar y crear información de manera efectiva y crítica, en un contexto cada vez más digital.

Una explicación detallada de cada una de las dimensiones de las HD propuestas por la Teoría de las Competencias Digitales (TCD) (Ferrández y colaboradores, 2019).

Información y alfabetización digital: Esta dimensión buscar, evaluar, seleccionar, organizar y procesar información de manera crítica y efectiva. Incluye habilidades para seleccionar la información adecuada para una tarea específica, organizar la información de manera efectiva y utilizarlas para procesar y presentar la información.

Comunicación y colaboración digital: Esta dimensión se refiere a la capacidad de comunicarse y colaborar a través de medios digitales en distintos contextos y situaciones. Incluye habilidades para utilizar herramientas digitales para comunicarse y colaborar de manera efectiva, tales como correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, videoconferencia, entre otras. También incluye habilidades para trabajar en equipo de manera efectiva, gestionar conflictos y resolver problemas de manera colaborativa.

Creación de contenidos digitales: Esta dimensión se refiere a la capacidad de crear, editar y publicar contenidos digitales de manera efectiva y crítica. Incluye habilidades para utilizar herramientas digitales para crear y editar contenidos

digitales, tales como textos, imágenes, audios, videos y animaciones. También incluye habilidades mejorar la calidad.

Seguridad digital: Esta dimensión se refiere a la capacidad de proteger la seguridad informacional. Incluye habilidades para proteger datos personales de manera efectiva, para utilizar contraseñas seguras, para detectar y evitar riesgos en línea, para evitar el ciberacoso y la discriminación en línea, entre otras habilidades.

En cuanto a los indicadores para cada una de las dimensiones de HD propuestas por la Teoría de las Competencias Digitales (TCD) (Ferrández et al., 2019).

Información y alfabetización digital: Saber buscar información relevante y confiable en línea utilizando motores de búsqueda avanzados y operadores de búsqueda. Ser capaz de evaluar analizar la calidad de la información para el propósito.

Comunicación y colaboración digital: Saber utilizar herramientas de mensajería instantánea y correo electrónico de manera efectiva y apropiada en contextos personales y profesionales. Ser capaz de colaborar en línea en proyectos y trabajos en equipo, utilizando herramientas digitales para la coordinación y gestión de tareas. Saber utilizar herramientas digitales de videoconferencia y reuniones virtuales para comunicarse con otras personas en tiempo real.

Creación de contenidos digitales: Crear y editar documentos digitales de manera efectiva, utilizando procesadores de texto y hojas de cálculo. Saber utilizar herramientas digitales para la creación y edición de imágenes y videos, así como también para la producción de podcasts y contenidos multimedia. Conocer la creación de contenidos digitales atractivos y de alta calidad.

Seguridad digital: Ser consciente de los riesgos y amenazas en línea, como el phishing, el malware y la ingeniería social, y saber cómo prevenirlos. Saber la información confidencial en línea, utilizando contraseñas seguras y herramientas de cifrado. Conocer y aplicar las políticas de privacidad y términos de uso de las aplicaciones y herramientas digitales que se utilizan.

En cuanto al DD las principales teorías más recientes relacionadas con este tema. En primer lugar, tenemos la "Teoría de la retroalimentación formativa"

propuesta por Hattie y Timperley (2007), la cual sostiene que la retroalimentación debe enfocarse en utilizarse para identificar las fortalezas en la práctica docente.

La Teoría de la Retroalimentación Formativa se centra en el proceso de aprendizaje, con el propósito de mejorar su desempeño académico. Esta teoría pone énfasis en el papel activo del estudiante en su propio aprendizaje y en la retroalimentación como una herramienta fundamental para el crecimiento y desarrollo de sus habilidades y conocimientos (Jeon, 2023). La retroalimentación formativa es un proceso que ocurre tanto en el aula como fuera de ella, y tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes información específica y constructiva sobre sus logros. Esta información les permite identificar sus fortalezas y debilidades, así como ajustar su enfoque de estudio y mejorar su rendimiento académico (Jeon, 2023).

Un elemento esencial de la Teoría de la Retroalimentación Formativa es que la retroalimentación debe ser oportuna y relevante. Cuando los estudiantes reciben comentarios a tiempo, tienen la oportunidad de aplicarlos de manera inmediata y efectiva, lo que favorece su progreso y aprendizaje continuo (Duss, 2020).

Además, la retroalimentación debe ser clara y específica para que los estudiantes comprendan con precisión qué aspectos necesitan mejorar. La retroalimentación vaga o ambigua puede generar confusión y no brindar una guía efectiva para el desarrollo del estudiante (Duss, 2020). Esta teoría también destaca la importancia de que la retroalimentación sea formativa en lugar de sumativa. Es decir, se enfoca en cómo mejorar en lugar de simplemente evaluar. La retroalimentación formativa es una herramienta para el crecimiento y la mejora continua, y no solo un juicio sobre el rendimiento del estudiante.

Asimismo, se reconoce que la retroalimentación formativa puede ser más efectiva cuando los estudiantes están involucrados en el proceso. La autorreflexión y la autoevaluación pueden permitir a los estudiantes participar activamente en su propio aprendizaje y desarrollo (Duss, 2020).

En segundo lugar, la "Teoría del desarrollo profesional docente" propuesta por Fullan (2001) señala que el desarrollo profesional es un proceso continuo y colaborativo, basado en la reflexión y experimentación. La Teoría del Desarrollo Profesional Docente se enfoca en comprender y analizar cómo los educadores adquieren, desarrollan y mejoran sus conocimientos, habilidades y competencias a

lo largo de su carrera. Esta teoría examina los procesos y factores que influyen en la evolución profesional de los docentes, y cómo esto impacta en su práctica educativa y en el aprendizaje de los estudiantes.

El DD abarca diferentes etapas en la carrera de un educador. Incluye la formación inicial en programas de educación, la inducción a la docencia, así como la participación en actividades de formación continua. Asimismo, considera la relevancia de los contextos institucionales y sociales en los que trabajan los docentes. Los entornos educativos y las políticas educativas pueden influir en las oportunidades y desafíos que enfrentan los educadores en su desarrollo profesional. Por último, la "Teoría de la evaluación docente" propuesta por Darling-Hammond y Sykes (2003) destaca la importancia de la evaluación docente para identificar fortalezas y áreas de mejora en el DD, y utilizar esta información para la promoción profesional.

La Teoría de la Evaluación Docente se enfoca en el estudio y análisis de los procesos y métodos utilizados para evaluar la labor educativa. Esta teoría aborda la importancia de la evaluación como una herramienta para medir y mejorar la efectividad de los educadores, así como para garantizar la calidad del sistema educativo en su conjunto. La evaluación docente implica la recopilación, análisis y valoración de diversas evidencias sobre el desempeño profesional de los docentes. Estas evidencias pueden incluir observaciones en el aula, análisis de planes de clase, revisión de materiales educativos, entre otros (Hammond y Sykes, 2003)

Un aspecto relevante en esta teoría es la necesidad de contar con criterios claros y objetivos para la evaluación docente. Estos criterios deben estar alineados con los estándares de calidad pedagógica y las expectativas de desempeño esperadas de los docentes en el sistema educativo.

La Teoría de la Evaluación Docente también resalta la importancia de la retroalimentación constructiva como parte del proceso de evaluación. Los docentes deben recibir comentarios específicos y significativos sobre su práctica pedagógica, con el propósito de identificar fortalezas y áreas de mejora para su desarrollo profesional.

Asimismo, se reconoce que la evaluación docente debe ser justa, imparcial y equitativa. Es fundamental evitar sesgos y asegurar que todos los docentes sean evaluados de manera objetiva, considerando las particularidades de sus contextos

y condiciones de trabajo. La retroalimentación y los resultados de la evaluación también pueden utilizarse como la oferta de programas de capacitación y formación, así como para la identificación de oportunidades de mejora en el sistema educativo en general (Hammond y Sykes, 2003).

El DD es un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor educativa. Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el DD puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica. Esta retroalimentación formativa se basa en el análisis y evaluación constante del DD en su práctica y brindarle información precisa y oportuna para que pueda mejorar su enseñanza. La retroalimentación formativa se centra en el aprendizaje del docente y busca proporcionarle las herramientas necesarias para que pueda desarrollar su capacidad de reflexión y autoevaluación.

En resumen, el DD está estrechamente relacionado con la retroalimentación formativa que recibe, ya que ésta le permite mejorar su práctica pedagógica y, por ende, su efectividad como docente.

Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), existen tres dimensiones que influyen en el DD:

Autoevaluación: esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para evaluar su desempeño. La autoevaluación permite al docente identificar sus fortalezas y debilidades, lo que le permite mejorar su enseñanza.

Evaluación por parte de otros: esta dimensión se refiere a la retroalimentación que recibe el docente de parte de colegas, supervisores y estudiantes. Esta evaluación puede brindar información valiosa sobre la efectividad del docente en el aula y permitirle identificar áreas en las que necesita mejorar.

Metas y objetivos claros: esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para establecer metas y objetivos claros para su enseñanza. Al tener objetivos claros, el docente puede enfocar su enseñanza en el logro de estos objetivos y evaluar su propio desempeño en relación a ellos.

Estas tres dimensiones interactúan entre sí para influir en el DD. La autoevaluación y la evaluación por parte de otros permiten al docente identificar áreas en las que necesita mejorar, mientras que la definición clara de metas y

objetivos permite al docente enfocar su enseñanza en el logro de estos objetivos y evaluar su propio desempeño en relación a ellos.

Los indicadores que explican cada una de estas dimensiones son:

Autoevaluación: El docente reflexiona sobre su propio desempeño y lo compara con sus propios estándares de calidad. El docente identifica sus fortalezas y debilidades en su práctica docente. El docente busca retroalimentación sobre su desempeño y se enfoca en áreas de mejora.

Evaluación por parte de otros: Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente sobre su práctica docente. Los colegas observan la práctica docente del docente y proporcionan retroalimentación específica. Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación y colaboración del docente.

Metas y objetivos claros: El docente establece metas de aprendizaje claras y específicas para sus estudiantes. El docente establece objetivos de enseñanza realistas y medibles. El docente planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se aplicó una investigación básica porque no se enfoca en la solución de problemas específicos, sino en la generación de conocimientos nuevos. Por lo tanto, su aplicación práctica puede no ser observable de inmediato. Sin embargo, la investigación básica puede ser la base para investigaciones posteriores y para la formulación de teorías que tengan aplicaciones prácticas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). De esta forma, la investigación básica describió un programa de HD para reforzar el DD en una Institución Educativa con la intención de generar el conocimiento necesario que mejore el desempeño del docente en aula.

Se aplicó una investigación cuantitativa porque se basó en la recolección de datos mediante encuestas, cuestionarios, pruebas estandarizadas y otras técnicas que permiten obtener datos numéricos. Estos datos se analizaron mediante métodos estadísticos y se utilizaron para llegar a conclusiones objetivas y generalizables.

3.1.2. Diseño de investigación

Se tuvo una investigación no experimental porque se enfoca en la observación y análisis de los fenómenos tal y como ocurren en su entorno natural, sin intervenir en ellos. Se basó en la recolección de datos mediante técnicas como la observación, el cuestionario y la revisión documental, entre otras (Vuorikari et al., 2022).

Así mismo, fue una investigación transversal porque se debe seleccionar una muestra representativa de la población de interés y recopilar los datos necesarios mediante técnicas como la encuesta o el cuestionario.

Fue una investigación propositiva porque se parte de un problema o situación específica y se buscó desarrollar propuestas o soluciones que permitan abordarlo de manera efectiva. Para ello, se utilizaron diversas técnicas y métodos de investigación, como la revisión bibliográfica, la entrevista, la encuesta, entre otros (Arias, 2012).

Donde se empleó el siguiente esquema:

$$M \rightarrow O \rightarrow T \rightarrow P$$

Donde:

M = Muestra

O = Desempeño docente

T = Teoría

P = Propuesta de habilidades digitales

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Habilidades digitales

Definición conceptual: Las HD se refieren a la capacidad de una persona para utilizar y comprender las tecnologías digitales de manera efectiva y crítica, con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital (Fernández et al.,2019).

Definición operacional: Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital.

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual: El DD se puede definir como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor educativa. Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el DD puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica.

Definición operacional: El DD se divide en tres dimensiones: autoevaluación, evaluación por parte de otros y metas y objetivos claros

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población identificada para la presente tesis fue de 70 docentes del turno I del nivel secundario de la IE. La población es fundamental en cualquier investigación científica, ya que de ello dependió la validez y la generalización de los resultados obtenidos. Por lo tanto, se deben establecer criterios claros y precisos para definir la población, así como se utilizaron técnicas adecuadas para su selección y análisis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión

- Se incluyó a docentes con una experiencia laboral en la institución de más de un año.
- Se incluyó a docente que voluntariamente deseen participar del trabajo de campo.

Criterios de exclusión

- No se incluyó a docentes con una experiencia laboral en la institución menor de un año.
- No se incluyó a docente que no deseen participar del trabajo de campo.

Tabla 1

Muestra

Sexo del docente	Frecuencia	Porcentaje (%)
Hombre	39	55.71
Mujer	31	42.29
Total	70	100

Nota. Se describe la muestra

La tabla 1, muestra la distribución de docentes que participarán en la aplicación de cuestionarios, por lo que se observa que el 55.71% del total son docentes hombres, así mismo, en el caso de docente mujeres se cuenta con un 42.29%,

Unidad de análisis:

La unidad de análisis fueron docentes de una institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica:**

La técnica a aplicar fue la encuesta. La encuesta es una técnica de recolección de datos que permite obtener información sobre las características, actitudes o comportamientos de una muestra representativa de la población objeto de estudio. Es una herramienta útil pero su validez dependerá de la calidad de la muestra y de la formulación adecuada de las preguntas (Vuorikari et al., 2022).

Instrumento:

El instrumento a aplicar fue el cuestionario. Es una herramienta útil para obtener información de manera rápida y eficiente, pero es importante tener en cuenta la calidad de las preguntas formuladas y la forma en que se presentan. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El propósito principal de un cuestionario es recopilar datos cuantitativos o cualitativos de manera eficiente y confiable. Se utiliza en una amplia gama de disciplinas científicas, como la psicología, sociología, medicina, educación y muchas otras. Se aplicará un cuestionario para describir el DD en una IE de Chiclayo, con ello, se propondrá un programa de HD para una IE de Chiclayo.

Se elaboró un cuestionario que responde a objetivos específicos dedicados a la descripción de niveles de cada variable. Para ello, se utilizaron escalas lickert (5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: Mediamente, 2: Casi nunca, 1: Nunca), a través de seis items por cada una de las dimensiones, haciendo un total de 18 items por cuestionario.

Validez del constructo

La presente investigación realizó una validez del constructo mediante el juicio de tres expertos. La validez por juicio de expertos es una técnica importante para establecer la validez de contenido de un instrumento, es decir, si el contenido del instrumento mide de manera adecuada el constructo que se pretende evaluar (Hernández-Sampieri y Mendoza., 2018). Los criterios evaluados por los expertos para la validación del instrumento han sido la claridad, coherencia y relevancia en cada uno de los items relacionados a las dimensiones y variables.

Confiabilidad

Se aplicó el estadístico de alfa de Crombach para asegurar la confiabilidad. El alfa de Crombach es una medida considerada confiable si los resultados obtenidos son consistentes y estables a través del tiempo y entre diferentes observadores. La confiabilidad es un requisito importante para asegurar la validez de los resultados obtenidos en un estudio.

La aplicación del estadístico de alfa de Crombach tuvo como resultado un indicador de 0.899, siendo esto de un nivel alto de confiabilidad, es decir, el instrumento evaluado cumple con la condición de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos para la recolección de datos se diseñaron de manera rigurosa y ética para garantizar la validez y confiabilidad de los datos recopilados. Se consideraron las necesidades y objetivos de la investigación, así como la población y muestra a la que se dirigirá la investigación.

Algunos métodos comunes para la recolección de datos en instituciones educativas incluyen encuestas, entrevistas, observación y análisis de documentos. Se establecieron criterios claros de inclusión y exclusión de participantes.

Además, se consideraron aspectos prácticos como llevar a cabo la recolección de datos. Se contó con un plan de análisis de datos claro y definido, y tomar en cuenta la posibilidad de imprevistos y la necesidad de ajustar los procedimientos de recolección de datos en consecuencia.

Asimismo, la autora sugirió que los procedimientos de recolección de datos deben ser flexibles y permitir cubrir las necesidades de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación propositiva, se buscó proponer soluciones o alternativas a problemas o situaciones existentes. El análisis de datos en este tipo de investigación es crucial para poder identificar las necesidades y posibles soluciones. Según Delgado-Rodríguez y Lomas-Campos (2020), el método de análisis de datos en una investigación propositiva implica un proceso de categorización, organización y evaluación de la información obtenida.

El análisis de datos aplicado es estadística descriptiva, que mediante tablas de frecuencias y porcentajes se describieron cada uno de los niveles (alto, medio y bajo). Con estas descripciones se identificó las deficiencias en cada una de las dimensiones, las cuales sirvieron para construir la propuesta que es materia del objetivo general de la presente investigación.

Este proceso se realiza con el fin de identificar las posibles soluciones al problema en cuestión y su viabilidad. La categorización y organización de los datos se realiza a través de la identificación de temas recurrentes y la clasificación de los datos en categorías específicas. Posteriormente, se evalúan las categorías de datos y se identifican las posibles soluciones y su factibilidad.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos fueron un componente fundamental en toda investigación, ya que aseguran de forma responsable hacia los participantes y la comunidad en general. Es importante que el investigador tenga en cuenta ciertos principios éticos, como la confidencialidad, la privacidad, el consentimiento informado, la no discriminación y el respeto a la autonomía de los participantes, entre otros. Además, es necesario tener en cuenta las regulaciones y normativas en materia de ética de la investigación que apliquen en el contexto del estudio.

En este sentido, la American Psychological Association (APA) estableció un Código de Ética para la investigación en Psicología, que tiene como objetivo guiar a los investigadores en la toma de decisiones éticas en sus estudios. El investigador tomó en cuenta estos aspectos éticos desde la planificación del estudio y durante todas las fases de la investigación, incluyendo la recolección, el análisis y la difusión de los resultados. De esta forma, se garantizó que la investigación sea éticamente responsable y respetuosa con los participantes y la comunidad en general.

IV. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico del nivel de DD que presenta una institución educativa de Chiclayo

Tabla 2

Nivel de la dimensión autoevaluación

Autoevaluación	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	26	37,1
Nivel medio	39	55,7
Nivel bajo	5	7,1
Total	70	100,0

Nota. Se observa que la dimensión autoevaluación tiene, en su mayoría, un nivel medio (55.7%).

Se observa que, del total de personas encuestadas, el 37.1% considera un nivel alto en la dimensión autoevaluación, así el 55.7% muestra un nivel medio de autoevaluación, mientras que solo el 7.1% indica un nivel bajo de autoevaluación.

La institución educativa enfrenta un desafío en términos de evaluación y DD. Según los resultados obtenidos, se puede observar que hay una discrepancia significativa entre la percepción de los docentes y la de los estudiantes o participantes de la encuesta.

Estos resultados podrían implicar que los estudiantes o participantes no se sienten cómodos o seguros para expresar sus opiniones negativas sobre el DD, lo que genera un ambiente poco propicio para el crecimiento y la calidad educativa. Esta brecha entre la percepción de los docentes y la de los estudiantes refleja una problemática en la institución.

Es fundamental fomentar una cultura de retroalimentación constante, tanto por parte de los estudiantes como de los docentes. Se deben crear espacios seguros y abiertos para que los estudiantes puedan expresar libremente sus opiniones y sugerencias de mejora. Esto permitirá identificar las áreas de oportunidad y trabajar

en conjunto para elevar el nivel de DD y mejorar la calidad de la educación impartida.

Tabla 3

Nivel de la dimensión evaluación por parte de otros

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	5	7,1
Nivel medio	37	52,9
Nivel bajo	28	40,0
Total	70	100,0

Nota. Se observa que la dimensión evaluación por parte de otros tiene, en su mayoría, un nivel medio (52.9%).

De los resultados se puede observar que, el 7.1% de los encuestados muestra un nivel de desempeño alto en la evaluación por parte de otros, además, en su mayoría los docentes consideran que la evaluación por parte de otros es de un nivel medio (52.9%), mientras que el 40% considera que la misma dimensión muestra un nivel bajo.

Estos resultados revelan una discrepancia significativa entre la percepción de los docentes y la evaluación externa recibida. Mientras una minoría aprecia un alto nivel de desempeño, una proporción considerable de docentes considera que la evaluación por parte de otros es deficiente o insatisfactoria.

Esta situación plantea preocupaciones acerca de la objetividad y la calidad de la evaluación externa en la institución. Es fundamental abordar esta problemática mediante el establecimiento de criterios claros y consistentes para la evaluación por parte de otros. Además, se debe fomentar un ambiente propicio para recibir retroalimentación constructiva y honesta por parte de terceros, con el objetivo de mejorar el DD.

Resulta crucial implementar estrategias que promuevan una cultura de evaluación mutua entre los docentes y otros actores relevantes, como colegas, directivos y

padres de familia. Esto permitirá una retroalimentación más sólida y completa, contribuyendo a la mejora continua de la calidad educativa.

Tabla 4

Nivel de la dimensión metas y objetivos claros

Metas y objetivos claros	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	44	62,9
Nivel medio	20	28,6
Nivel bajo	6	8,6
Total	70	100,0

Nota. Se observa que la dimensión metas y objetivos claros tiene, en su mayoría, un nivel alto (62.9%).

Del total de profesores encuestados se puede identificar que en su mayoría consideran un nivel alto (62.9%) en la dimensión de metas y objetivos claros, sin embargo, el 28.6% del total consideran un nivel medio y el 8.6% lo consideran como un nivel bajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que existe una evaluación mixta en la dimensión de metas y objetivos claros por parte de los profesores encuestados en la institución educativa. La mayoría de los profesores, el 62.9%, considera que esta dimensión muestra un nivel alto. Sin embargo, un porcentaje significativo, el 28.6% de los profesores, opina que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 8.6% lo considera como un nivel bajo.

Estos resultados revelan una variabilidad en la percepción de los profesores respecto a la claridad y la definición de metas y objetivos en su labor educativa. Aunque una mayoría aprecia un nivel alto en esta dimensión, no se puede ignorar que un porcentaje considerable de profesores considera que el nivel es medio o incluso bajo.

Tabla 5*Comparación de las dimensiones de la variable DD*

Desempeño	autoevaluación		evaluación por parte de otros		metas y objetivos claros	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	26	37,1	5	7,1	44	62,9
Nivel medio	39	55,7	37	52,9	20	28,6
Nivel bajo	5	7,1	28	40,0	6	8,6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota. Se compara los resultados de las dimensiones en la variable DD.

La tabla 5 muestra de manera comparativa las metas alcanzadas en cada una de las dimensiones. Esta situación plantea la necesidad de fortalecer y mejorar la comunicación y la claridad en la definición de metas y objetivos en la institución educativa. Es fundamental que se establezcan mecanismos efectivos para garantizar que todos los profesores tengan una comprensión clara de las metas y objetivos institucionales, así como de cómo deben traducirse en su práctica docente.

Para abordar esta problemática, se pueden implementar estrategias como la capacitación y en la definición de metas y objetivos claros. Además, se deben fomentar espacios de diálogo y retroalimentación entre los profesores y los directivos, de manera que se puedan compartir y discutir las expectativas y los criterios de evaluación de las metas y objetivos.

Tabla 6*Nivel de la variable DD*

Desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	27	38,6
Nivel medio	37	52,9
Nivel bajo	6	8,6
Total	70	100,0

Nota. Se observa que la variable DD tiene, en su mayoría, un nivel medio (52.9%).

En cuanto al análisis de la variable DD se puede observar que el 38.6% de los encuestados consideran un nivel alto de desempeño en la variable de estudio, así mismo, la mayoría de docentes consideran un nivel medio (52.9%) de desempeño en la variable DD. Finalmente, el nivel bajo muestra un 8.6% del total de profesores encuestados, siendo un bajo porcentaje.

Estos resultados reflejan una percepción mixta respecto al DD en la institución. Aunque una parte significativa de los encuestados valora positivamente el desempeño y lo considera alto, existe un porcentaje considerable que lo califica como medio y un pequeño grupo que lo percibe como bajo. Para abordar esta situación, es importante promover una cultura de mejora continua del DD. Esto implica brindar oportunidades de desarrollo profesional, ofrecer retroalimentación constructiva y establecer mecanismos de apoyo para aquellos docentes que requieran mejorar su nivel de desempeño.

Además, se deben implementar estrategias de evaluación y supervisión más sólidas que permitan una medición más objetiva y precisa del DD. Estas estrategias deben incluir criterios claros y consistentes, así como la participación de múltiples actores, como colegas y directivos, en el proceso de evaluación.

V. DISCUSIÓN

La presente sección muestra la comparación de los resultados hallados con lo evidenciado en los trabajos previos, encontrando similitudes o diferencias que expliquen la actual situación problemática. Por ello, se presenta el objetivo general: proponer un programa de HD que refuerce el DD en una institución educativa de Chiclayo, con lo cual se ha propuesto siete estrategias: 1: Capacitación y formación, a cargo de los mentores, 2: Acompañamiento individualizado, a cargo de los mentores, 3: Comunidades de aprendizaje, a cargo de los mentores, 4: Recursos y herramientas digitales, a cargo de los mentores, 5: Evaluación formativa, a cargo de los mentores, 6: Establecimiento de metas y objetivos claros, a cargo de los mentores y 7: Incentivos y reconocimientos, a cargo de los mentores.

Esta propuesta de estrategia es consistente con lo propuesto por Gonzales (2023), quienes buscaron elaborar una propuesta que contribuyan en el aprendizaje remoto en una institución educativa de Sullana 2022. Entre los resultados, se encontraron que, el 83% de los encuestados está de acuerdo con la aplicación de un programa de competencias docentes para las prácticas profesionales, además, el 87% considera que un programa de competencias docentes mejora la preparación de prácticas pre profesionales, y, el 73% considera que un programa es útil para la formación docente.

Así mismo, la teoría que aporta a esta propuesta es la de Teoría de las Competencias Digitales (TCD), propuesta por Ferrández y colaboradores en 2019. Según esta teoría, las HD se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital. Además, la TCD considera que estas competencias deben ser desarrolladas tanto en el ámbito personal como profesional, y que son fundamentales para el éxito en la sociedad actual. Otra teoría que apoya a los resultados es la Teoría de la Brecha Digital, que sostiene que existe una brecha entre las personas que tienen acceso a las tecnologías digitales y aquellas que no, lo que puede generar desigualdades en el acceso a la información y en las oportunidades laborales. Esta teoría ha sido ampliamente estudiada en el ámbito de la educación y se ha encontrado que el acceso a la tecnología y la capacitación en HD son fundamentales para reducir esta brecha. La teoría mencionada amplia

el conocimiento descrito en la presente investigación ya que la existencia de brechas digitales hace incrementales las diferencias en el DD, más aún, cuando el entorno laboral se vuelve cada vez más digital.

En cuanto al objetivo específico 1 se diagnosticó el nivel de DD que presenta una institución educativa de Chiclayo. Se tuvo como resultado que del total de personas encuestadas, el 37.1% considera un nivel alto en el DD, así el 55.7% muestra un nivel medio de autoevaluación, mientras que solo el 7.1% indica un nivel bajo de autoevaluación, así mismo, se puede observar que, el 7.1% de los encuestados muestra un nivel de desempeño alto en la evaluación por parte de otros, además, en su mayoría los docentes consideran que la evaluación por parte de otros es de un nivel medio (52.9%), mientras que el 40% considera que la misma dimensión muestra un nivel bajo. De la misma forma identificó que en su mayoría consideran un nivel alto (62.9%) en la dimensión de metas y objetivos claros, sin embargo, el 28.6% del total consideran un nivel medio y el 8.6% lo consideran como un nivel bajo. Finalmente, se pudo observar que el 38.6% de los encuestados consideran un nivel alto de desempeño en la variable de estudio, así mismo, la mayoría de docentes consideran un nivel medio (52.9%) de desempeño en la variable DD. Finalmente, el nivel bajo muestra un 8.6% del total de profesores encuestados, siendo un bajo porcentaje.

Estos resultados coinciden con los de Villalba (2021), quien obtuvo como resultado un 76% en el pretest y un 80% en el post test, lo que significa que los docentes cuentan con capacidades, habilidades personales y desarrollo personal, además, en la dimensión institucional, el grupo experimental muestra el 84% en el pretest y un 88% en el post test, lo que significa que los docentes conocen el manejo de las normas y obligaciones, participación y comunicación efectiva. Se obtuvo que, el taller de desarrollo de CD mejoró el DD, concluyendo que, el taller de desarrollo realizado sobre CD si influye significativamente en el desempeño del docente.

La teoría de las Competencias Digitales (TCD), propuesta por Ferrández y colaboradores en 2019. Muestra que las HD se refieren a la capacidad de una persona para utilizar y comprender las tecnologías digitales de manera efectiva y crítica, con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos

digitales y seguridad digital. Las HD son fundamentales para el desarrollo personal y profesional en la sociedad actual, ya que permiten a las personas procesar, comunicar y crear información de manera efectiva y crítica, en un contexto cada vez más digital.

Además, se cuenta con el aporte de la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el DD puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica. Esta retroalimentación formativa se basa en el análisis y evaluación constante del desempeño del docente, con el fin de identificar fortalezas y debilidades en su práctica y brindarle información precisa y oportuna para que pueda mejorar su enseñanza. La retroalimentación formativa se centra en el aprendizaje del docente y busca proporcionarle las herramientas necesarias para que pueda desarrollar su capacidad de reflexión y autoevaluación. En resumen, el DD está estrechamente relacionado con la retroalimentación formativa que recibe, ya que ésta le permite mejorar su práctica pedagógica y, por ende, su efectividad como docente. La teoría de la retroalimentación formativa en conjunción con la evidencia de la presente investigación mejora la capacidad de toma de decisiones de los directivos o responsables de las políticas educativas, ya que centrar los recursos y esfuerzos en el proceso de retroalimentación aseguran mejores resultados.

En cuanto al objetivo específico 2: diseñar un programa de HD para reforzar el DD, se tiene que en el actual contexto educativo se ha identificado que algunos docentes presentan dificultades en áreas clave como la autoevaluación, evaluación por pares y el establecimiento de metas y objetivos. Para abordar esta problemática, se ha diseñado siete estrategias fundamentales que permitirán el crecimiento y la mejora de las HD de los docentes. En primer lugar, es esencial brindar capacitación y formación específica en tecnología educativa. A través de talleres, cursos y recursos de calidad, proporcionando a los docentes las herramientas necesarias para aprovechar al máximo las tecnologías en su práctica pedagógica. Además, se ha establecido un acompañamiento individualizado para cada docente. Asignando un mentor que los guiará y brindará retroalimentación personalizada, asegurándose de atender sus necesidades específicas y

ayudándolos a superar los desafíos que puedan surgir en su proceso de desarrollo digital.

Ante estos resultados se tienen a las investigaciones de Cabezas (2023) analizó las CD y su incidencia en el DD en una institución educativa. La metodología aplicada fue cuantitativa. Los resultados mostraron que el uso de medios digitales, el 38% indicó que los docentes deben mejorar los medios digitales mediante aprendizaje, el 21% afirmaba que los docentes deben asistir a capacitaciones, el 19% mencionó que deben participar de capacitaciones y el 22% indicó que deben aplicar métodos y herramientas digitales. Las conclusiones indicaron que las herramientas digitales son herramientas para mejorar el proceso de aprendizaje debido a que logran captar la atención de los estudiantes. Además, los docentes deben asegurar capacitaciones relacionadas a las TICs para reforzar y mejorar sus CD.

Así mismo, a lo investigado por Ahmmed et al. (2022), en su estudio plantearon explorar la efectividad de los programas de formación de docentes basados en las necesidades para abordar los desafíos de enseñanza en línea que enfrentan los docentes de nivel primario y secundario. Los hallazgos destacan que la menor familiaridad con las herramientas de enseñanza en línea, la falta de habilidades digitales, la conectividad inestable a Internet, las dificultades con la gestión del tiempo, los materiales didácticos insuficientes, la falta de satisfacción, la gran carga de trabajo y la poca confianza en sí mismos fueron las barreras clave para la enseñanza en línea. Sin embargo, en este estudio, se encontró que un programa adecuado de capacitación docente basado en las necesidades es considerablemente efectivo para mejorar la calidad de la enseñanza en línea al aumentar las habilidades tecnológicas, la confianza, la satisfacción, la motivación, la habilidad de gestión del tiempo y los cambios de comportamiento de los docentes.

En cuanto a las teorías, se tiene a la Teoría de la Alfabetización Mediática y Digital (TAMD), propuesta por Potter en 2015, sostiene que la educación en medios y HD es esencial para el desarrollo de ciudadanos críticos y conscientes de la información que consumen. Según esta teoría, las personas deben ser capaces de evaluar la calidad de la información, entender los medios de comunicación y las tecnologías digitales, y ser conscientes de su impacto en la sociedad.

Así mismo, a lo propuesto en la Teoría de la Brecha Digital, que sostiene que existe una brecha entre las personas que tienen acceso a las tecnologías digitales y aquellas que no, lo que puede generar desigualdades en el acceso a la información y en las oportunidades laborales. Esta teoría ha sido ampliamente estudiada en el ámbito de la educación y se ha encontrado que el acceso a la tecnología y la capacitación en HD son fundamentales para reducir esta brecha. La teoría de la brecha digital explica las claras diferencias existentes en la sociedad desde el punto de vista de la digitalización, ello representa claramente la realidad encontrada en la institución educativa de estudio, con esta evidencia los tomadores de decisiones podrán tomar acciones relevantes para mejorar las condiciones de calidad del servicio brindado.

Finalmente, el objetivo específico 3: validar el programa de HD para reforzar el DD. La propuesta del programa "Potenciando el DD: 7 estrategias para el desarrollo de HD en el aula" fue validada por tres expertos con reconocida experiencia y formación académica, quienes a partir de su experiencia y formación académica pueden asegurar condiciones de aplicabilidad de la propuesta planteada.

Para comparar esta validación de la propuesta se recurre a la investigación de Silva (2018) que tuvo como propósito explicar la relación entre las CD y el DD en una institución educativa en el departamento de Nasca del Perú. Los resultados mostrados indicaron que el coeficiente de rho spearman es igual a 0.00 (menor a 0.05) por lo que se determinó que existe relación significativa entre las CD y DD y un valor de correlación de 0.951. Las conclusiones indicaron que existe relación directa y fuerte entre las CD y DD.

Para ello, la "Teoría de la evaluación docente" propuesta por Darling-Hammond y Sykes (2003) destaca la importancia de la evaluación docente para identificar fortalezas y áreas de mejora en el DD, y utilizar esta información para tomar decisiones y la promoción profesional. Esta teoría refleja la importancia de la retroalimentación, el desarrollo profesional y la evaluación para mejorar el DD. El DD se puede definir como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor educativa.

Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el DD puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica. Esta retroalimentación formativa se basa en el análisis y evaluación constante del desempeño del docente, con el fin de identificar fortalezas y debilidades en su práctica y brindarle información precisa y oportuna para que pueda mejorar su enseñanza. La retroalimentación formativa se centra en el aprendizaje del docente y busca proporcionarle las herramientas necesarias para que pueda desarrollar su capacidad de reflexión y autoevaluación. En resumen, el DD está estrechamente relacionado con la retroalimentación formativa que recibe, ya que ésta le permite mejorar su práctica pedagógica y, por ende, su efectividad como docente. La validación de la propuesta por expertos en el tema evaluado aporta hacia la confirmación de aplicabilidad ya que la experiencia empírica y conocimientos acumulados en los expertos dan seguridad del éxito en una eventual aplicación de la propuesta.

VI. CONCLUSIONES

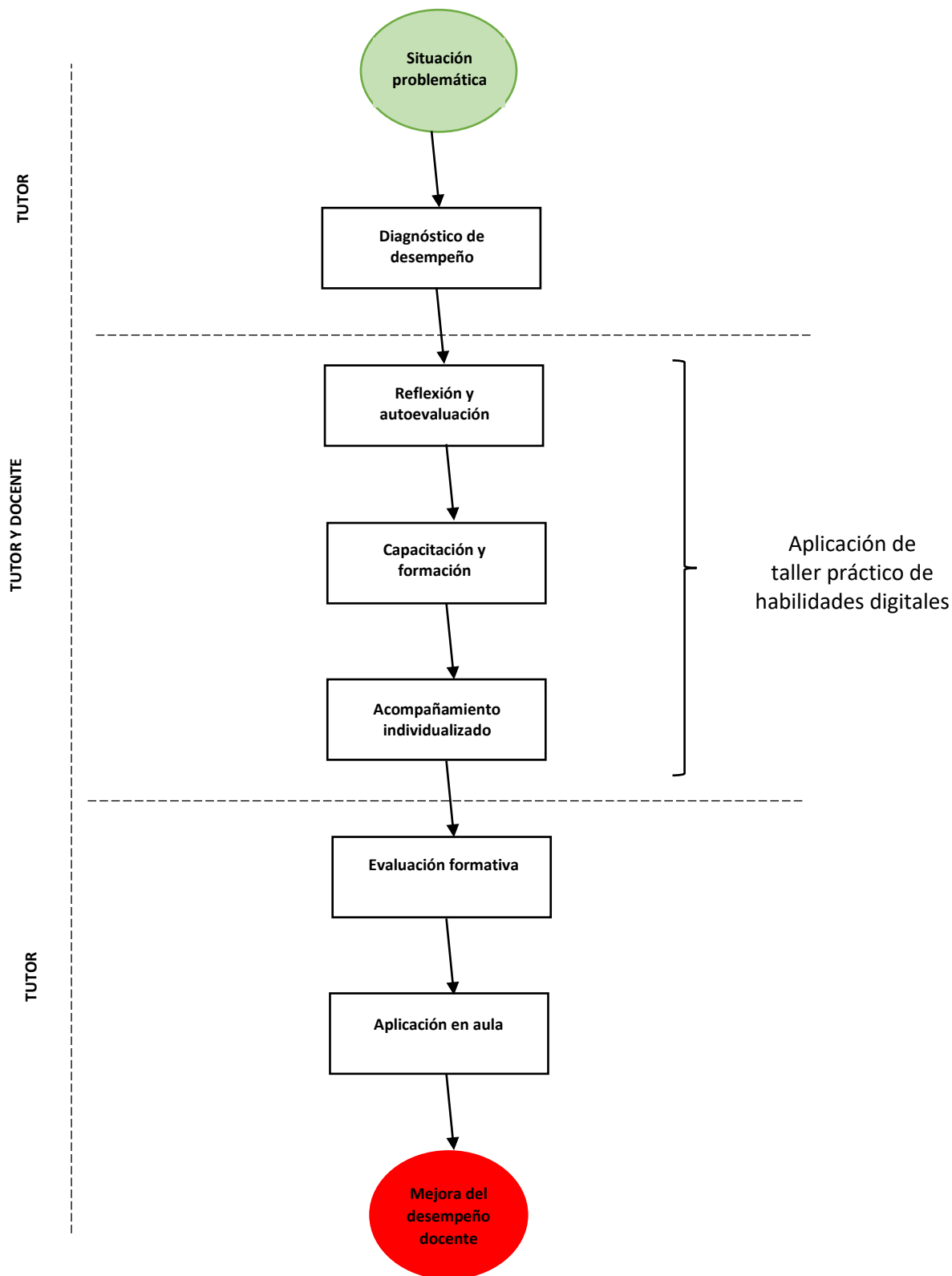
- 1.- Se concluyó que la propuesta presentada se fundamenta en la teoría de las CD, según la conceptualización de Ferrández, Lorenzo, Martínez-Sala y Abad (2019). Esta teoría se basa en la idea de que las HD son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes usadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en diferentes contextos. En resumen, la propuesta se basa en la teoría de las CD y considera las dimensiones de autoevaluación, evaluación por pares y metas y objetivos
- 2.- Se concluyó que, en la variable DD se puede observar que el 38.6% de los encuestados consideran un nivel alto de desempeño en la variable de estudio, así mismo, la mayoría de docentes consideran un nivel medio (52.9%) de desempeño en la variable DD. El nivel bajo muestra un 8.6% del total de profesores encuestados, siendo un bajo porcentaje. En cuanto a las dimensiones, se tiene que, del total de personas encuestadas, el 37.1% considera un nivel alto en la dimensión de autoevaluación, así el 55.7% muestra un nivel medio de autoevaluación, mientras que solo el 7.1% indica un nivel bajo de autoevaluación.
- 3.- Se concluyó que, la propuesta realizada busca lograr un aumento significativo en su HD y en el uso efectivo de las TICs en el aula. A través de estas siete estrategias, estamos comprometidos en brindarles el apoyo necesario para mejorar su DD y preparar a nuestros estudiantes para el mundo digital en constante evolución. Unos de los objetivos son: Socializar y sensibilizar los beneficios de la propuesta con los directores y docentes, fortalecer las HD de los docentes mediante programas de capacitación y formación específicos, que les permitan adquirir conocimientos actualizados sobre el uso efectivo de las TIC en el ámbito educativo.
- 4.- Se concluyó que la propuesta realizada cuenta con las condiciones de aplicabilidad necesarias para alcanzar los objetivos propuesto. Este proceso de validación ha sido confirmado por tres expertos profesionales en el área de interés.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.- Las autoridades del sector educación deben fortalecer las HD mediante la autoevaluación y la retroalimentación: Dado que la mayoría de los docentes se perciben a sí mismos con un nivel medio de desempeño, es importante promover la reflexión y la autoevaluación en el ámbito docente. Esto se puede lograr mediante la implementación de herramientas y procesos que permitan a los profesores evaluar su propio desempeño y establecer metas de mejora personalizadas. Además, se deben fomentar mecanismos efectivos de retroalimentación, tanto entre colegas como por parte de la dirección, para brindar apoyo y guía en el desarrollo profesional.
- 2.- Los planificadores del sector educación deben diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional: Con el objetivo de elevar el nivel de DD, es fundamental ofrecer oportunidades de formación continua. La institución educativa debe implementar programas de capacitación que aborden aspectos pedagógicos, estrategias de enseñanza innovadoras, integración de tecnología en el aula y otras HD relevantes.
- 3.- Los directores de cada institución educativa deben fomentar la colaboración y el intercambio de buenas prácticas: Es importante crear espacios de colaboración entre los docentes, donde puedan compartir experiencias, ideas y recursos. Esto puede lograrse mediante la implementación de grupos de trabajo, comunidades de práctica o incluso plataformas en línea donde los profesores puedan interactuar y aprender unos de otros. Fomentar el intercambio de buenas prácticas pedagógicas y promover la colaboración entre pares puede ser altamente beneficioso para mejorar el DD en general.
- 4.- Los directores de cada institución educativa deben establecer metas y objetivos claros a nivel institucional: Aunque la mayoría de los docentes consideran que la institución tiene metas y objetivos claros, es importante reforzar esta dimensión. La dirección de la institución educativa debe comunicar de manera efectiva las metas institucionales y garantizar que estén alineadas con los objetivos individuales de los docentes. Además, se deben establecer indicadores de seguimiento y evaluar regularmente el progreso hacia estas metas.

VIII. PROPUESTA

Potenciando el DD: 7 estrategias para el desarrollo de HD en el aula.



PRESENTACIÓN

La propuesta se realiza para potenciar el DD, enfocándose en el desarrollo de HD en el aula. En el actual contexto educativo se ha identificado que algunos docentes presentan dificultades en áreas clave como la autoevaluación, evaluación por pares y el establecimiento de metas y objetivos. Para abordar esta problemática, se ha diseñado siete estrategias fundamentales que permitirán el crecimiento y la mejora de las HD de los docentes. Esta propuesta está dirigida a docentes en la institución educativa, y busca lograr un aumento significativo en su CD I y en el uso efectivo de las TICs en el aula. A través de estas siete estrategias, estamos comprometidos en brindarles el apoyo necesario para mejorar su DD y preparar a nuestros estudiantes para el mundo digital en constante evolución.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el DD en HD a través de la implementación de siete estrategias enfocadas en la capacitación, acompañamiento y desarrollo de competencias tecnológicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Socializar y sensibilizar los beneficios de la propuesta con los directores y docentes.
- Fortalecer las HD de los docentes mediante programas de capacitación y formación específicos, que les permitan adquirir conocimientos actualizados sobre el uso efectivo de las TIC en el ámbito educativo.
- Brindar acompañamiento individualizado a cada docente, a través de la asignación de mentores, para ofrecer retroalimentación personalizada, identificar áreas de mejora y guiar su proceso de desarrollo de habilidades digitales.
- Fomentar la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, con el fin de promover el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el uso de las TIC, y generar un espacio de apoyo y colaboración entre pares.

REFERENCIAS

- Abreu, A., Castanho, R. A., Alisesa, J. M., & Carvalho, J. V. (2022). Nuevas estrategias para un turismo sostenible. ARANZADI / CIVITAS. <https://www.marcialpons.es/libros/nuevas-estrategias-para-un-turismo-sostenible/9788411248044/>
- Ahmed S., Saha J., Ahmed M. Effectiveness of Need-Based Teacher's Training Program to Enhance Online Teaching Quality. *Education Research International*, vol. 2022, Article ID 4118267, 13 pages, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/4118267>
- Aldughayfiq, B., & Sampalli, S. (2021). Digital Health in Physicians' and Pharmacists' Office: A Comparative Study of e-Prescription Systems' Architecture and Digital Security in Eight Countries. *Omic: A Journal of Integrative Biology*, 25(2), 102–122. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7888294/>
- Almaguer-Kalixto, P. E., Rendón, O. L. G., & González, S. V. (2021). Desafíos del trabajo social digital en Latinoamérica. ARANZADI / CIVITAS. <https://www.dykinson.com/libros/desafios-del-trabajo-social-digital-en-latinoamerica/9788413905426/>
- Anazor, F. (2022). Ipsative Assessment and Peer Feedback in an Orthopaedic Junior Doctor Teaching Programme: A Project Plan and Narrative Review of the Literature. *Cureus*, 14(11), e31961. <https://www.cureus.com/articles/125483-ipsative-assessment-and-peer-feedback-in-an-orthopaedic-junior-doctor-teaching-programme-a-project-plan-and-narrative-review-of-the-literature#!/metrics>
- Auer, M. E., Guralnick, D., & Simonics, I. (2018). Teaching and Learning in a Digital World: Proceedings of the 20th International Conference on Interactive Collaborative Learning – Volume 2. Springer. <https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-10770416-cfc1aa5f01.pdf>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. *Episteme*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

- Ayala, R. E. D., Segura, L. R., Rojano, Á. E. V., Segura, A. S. R., & Abascal, G. C. (2021). Competencias digitales en la formación universitaria: Educación basada en evidencias. Newton Edición y Tecnología Educativa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8039065>
- Babbie, E. (2010). Métodos de investigación de encuestas. Cengage Learning. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-138959>
- Banoy-Suarez, W., & Montoya-Marín, E. A. (2022). Desarrollo de Competencias Digitales en Docentes de Educación Básica y Media. *Revista Docentes 2.0*, 15(1), 59–74. <https://doi.org/10.37843/rted.v15i1.306>
- Bellón, M., & Francisco. (2019). Cómo capacitar excelentes docentes innovadores: El sistema creativo del ser humano. Ediciones Díaz de Santos. <https://www.iberlibro.com/C%C3%93MO-CAPACITAR-EXCELENTES-DOCENTES-INNOVADORES-SISTEMA/30349795292/bd>
- Benvenuto, G., & Veggetti, M. S. (2020). Psycho-pedagogical research in a Double-degree programme. Sapienza Università Editrice. https://www.editricesapienza.it/sites/default/files/772_Psycho-pedagogical_research_OA.pdf
- Bonafini, F. (2018). Characteristics of Professional Development and Teacher Interactions in a MOOC Designed for the Teaching of Statistics. https://www.researchgate.net/publication/329358251_Characterizing_Super-Posters_in_a_MOOC_for_Teachers'_Professional_Development
- Cabezas (2023). Competencias digitales y desempeño docente del área de matemáticas. Universidad nacional de Chimborazo. Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10350/1/Cabezas%20Rojas.L%282023%29%20Competencias%20Digitales%20y%20Desempe%C3%B1o%20Docente%20del%20%C3%81rea%20de%20Matem%C3%A1ticas.%20Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2C%20Riobamba%2C%20Ecuador.pdf>
- Cai, Y., Li, Y., & Tang, R. (2023). Development of a theoretical construct for teacher expertise in the Chinese context and identification of its components: A mixed-methods study. *Frontiers in Psychology*, 14, 1121109. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1121109/full>

- Castañeda, L., & Selwyn, N. (2020). Reiniciando la universidad: Buscando un modelo de Universidad en tiempos digitales. Editorial UOC. https://www.imosver.com/en/ebook/reiniciando-la-universidad_E0002673496
- Chen, C.-W., & Liu, C.-W. (2023). Online Parameter Estimation for Student Evaluation of Teaching. *Applied Psychological Measurement*, 47(4), 291–311. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/01466216231165314>
- Chuqui (2021). Desarrollo de competencias digitales : Plan de fortalecimiento dirigido a docentes basado en pedagogía active. Pontificia universidad Católica del Ecuador. Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18543/Luis%20Chuqui-Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collett, C., Gomes, L. G., Inter-American Development Bank, Neff, G., Organisation for Economic Co-operation and Development, & UNESCO. (2022). Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380871>
- Conlon, R. P. K., Hu, H., Saptono, A., Hawkins, M. S., Parmanto, B., Levine, M. D., & Buysse, D. J. (2023). Formative Development of ClockWork for the Postpartum Period: A Theory-Based Intervention to Harness the Circadian Timing System to Address Cardiometabolic Health-Related Behaviors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043669>
- Courtis, S., Rachul, C., Fotti, S., & Fleisher, W. (2023). Improving Narrative Feedback for Resident-Led Academic Rounds: The Effects of Assessment Form Design Changes. *Journal of Graduate Medical Education*, 15(2), 257–260. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37139201/>
- Darling-Hammond, L., & Sykes, G. (2003). Understanding teacher development. In L. Darling-Hammond & J. Bransford (Eds.), *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do* (pp. 225-263). Jossey-Bass. <https://psugtep.pbworks.com/f/Preparing%20Teachers%20for%20a%20Changing%20World.pdf>

- Demeshkant, N., Potyrala, K. & Tomczyk, L. (2020). Levels of academic teachers digital competence: Polish case-study. In So, H. J. et al. (Eds.) (2020). Proceedings of the 28th International Conference on Computers in Education (pp. 591–601). AsiaPacific Society for Computers in Education. https://www.researchgate.net/publication/346023046_Levels_of_academic_teachers_digital_competence_Polish_case-study
- Delgado-Rodríguez, M., & Lomas-Campos, M. M. (2020). Metodología para la elaboración de propuestas de mejora en el ámbito de la docencia universitaria. *Educação & Formação*, 5(1), 49-61. <https://doi.org/10.25053/edufor.v5i1.3304>
- Devisakti, A., Muftahu, M., & Xiaoling, H. (2023). Digital divide among B40 students in Malaysian higher education institutions. *Education and Information Technologies*, 1–27. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10206351/>
- Donaldson, M. L. (2020). *Multidisciplinary Perspectives on Teacher Evaluation: Understanding the Research and Theory*. Routledge. <https://www.routledge.com/Multidisciplinary-Perspectives-on-Teacher-Evaluation-Understanding-the/Donaldson/p/book/9780367149468>
- Duss, K. (2020). *Formative Assessment and Feedback Tool: Design and Evaluation of a Web-based Application to Foster Student Performance*. Springer Nature. <https://lib.ugent.be/en/catalog/ebk01:4900000000505088>
- Edu, A. S., Agoyi, M., & Agozie, D. (2021). Digital security vulnerabilities and threats implications for financial institutions deploying digital technology platforms and application: FMEA and FTOPSIS analysis. *PeerJ. Computer Science*, 7, e658. <https://peerj.com/articles/cs-658/>
- Espino J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4525/espino_wje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fabbri, C., Powell-Jackson, T., Rodrigues, K., De Filippo, A., Kaemingk, M., Torrats-Espinosa, G., Leurent, B., Shayo, E., Barongo, V., & Devries, K. M. (2023). Understanding why EmpaTeach did not reduce teachers' use of violence in Nyarugusu Refugee Camp: A quantitative process evaluation of a school-

- based violence prevention intervention. *PLOS Global Public Health*, 3(6), e0001404.
<https://journals.plos.org/globalpublichealth/article?id=10.1371/journal.pgph.0001404>
- Ferrández, A., Lorenzo, G., Martínez-Sala, A., & Abad, F. (2019). Teoría de las competencias digitales. *Pixel-Bit: Revista de Medios y Educación*, 54, 7-20.
<https://doi.org/10.12795/pixelbit.2019.i54.01>
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). Teachers College Press. <https://michaelfullan.ca/books/new-meaning-educational-change/>
- García, G. G., CARMEN; CRUZ CAMPOS RODRIGUEZ JIMENEZ (JUAN CARLO.), Navas-Parejo, M. R., & de la Cruz Campos, J. C. (2021). Teoría y práctica en investigación educativa: una perspectiva internacional. ESIC.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=792664>
- González-Delgado, M., Lorenzo, M. F., & Machado-Trujillo, C. (2020). Transferencia, transnacionalización y transformación de las políticas educativas (1945-2018). FahrenHouse.
<https://www.fahrenheit.com/omp/index.php/fh/catalog/book/43>
- González, J. R. (2021). Aplicación de la Gamificación en la teoría de EF a través de Twitch. Editorial Inclusión.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/3594/3546/>
- Gonzales, E. (2023). Fortalecimiento de capacidades docentes en estrategias virtuales para el aprendizaje remoto en una institución educativa de Sullana 2022. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107603>
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Jan 31, 2019. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Helbig, C., Hofhues, S., Ifenthaler, D., & Egloffstein, M. (2021). *Digital Transformation of Learning Organizations*. Springer Nature. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-55878-9_14
- Herrerías, J. Á. L. (2021). *50 miradas a la educación*. Turner. <https://www.turnerlibros.com/libro/50-miradas-a-la-educacion/>
- Hijós, A. Q., & Cosculluela, C. L. (2022). *Tecnología y neuroeducación desde un enfoque inclusivo*. Ediciones Octaedro. <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2021/11/16297.pdf>
- Hijós, Q., & Alejandro. (2020). *Teoría educativa sobre tecnología, juego y recursos en didáctica de la educación infantil*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. https://www.researchgate.net/publication/340756062_Teoria_educativa_sobre_tecnologia_juego_y_recursos_en_didactica_de_la_educacion_infantil
- Knobel, M., & Kalman, J. (2020). *Aprendizaje docente y nuevas prácticas del lenguaje: Posibilidades de formación en el giro digital*. Ediciones SM. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-34322019000200441
- Jeon, J., & Lee, S. (2023). Teachers' use of motivational strategies in the synchronous online environment: A self-determination theory perspective. *Education and Information Technologies*, 1–24. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-023-11656-1>
- Johnson, N. R., Dzara, K., Pelletier, A., & Goldfarb, I. T. (2022). Medical Students' Intention to Change After Receiving Formative Feedback: Employing Social Cognitive Theories of Behavior. *Medical Science Educator*, 32(6), 1447–1454. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36532409/>
- Julián, R. R., & Fuentes, J. C. R. (2020). *Competencias Digitales En Estudiantes De Educación Superior (Digital Competences in Higher Education Students)*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3462075
- Lahmidi, M. B. (2022). *Aprendizaje móvil y ciudadanía espacial en la educación para el desarrollo sostenible: Una propuesta para la enseñanza de las ciencias sociales en la Educación Secundaria Obligatoria*. Ediciones Octaedro. <https://octaedro.com/producto/aprendizaje-movil-y-ciudadania-espacial-en-la-educacion-para-el-desarrollo-sostenible/>

- Laugaland, K. A., Akerjordet, K., Frøiland, C. T., & Aase, I. (2023). Co-creating digital educational resources to enhance quality in student nurses' clinical education in nursing homes: Report of a co-creative process. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.15800>
- Lorenzo, O. (2023). *Sociedad digital, tecnologías de la información y la comunicación y turismo digital*. ARANZADI / CIVITAS. <https://www.casadellibro.com/ebook-sociedad-digital-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion-y-turismo-digital-ebook/9788411257770/13892062>
- López, E. P., Sánchez, B. M., & Gil, J. P. (2022). *Las aulas en pandemia: la COVID-19 y sus efectos docentes*. ARANZADI / CIVITAS. <https://www.kobo.com/ie/en/ebook/las-aulas-en-pandemia-la-covid-19-y-sus-efectos-docentes>
- Löwenhaupt, M. (2022). *Programa de capacitación para desarrollar competencias digitales en docentes del nivel primaria de una institución educativa pública en Cusco*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3f548ab0-1040-41a1-9a0f-3ab4c989ab18>
- Lupač, P. (2018). *Beyond the Digital Divide: Contextualizing the Information Society*. Emerald Group Publishing. https://www.researchgate.net/publication/327448440_Beyond_the_Digital_Divide_Contextualizing_the_Information_Society
- Mendiola, M. S., & González, A. M. (2020). *EVALUACIÓN del y para EL APRENDIZAJE: instrumentos y estrategias*. Imagia Comunicación. https://cuaieed.unam.mx/descargas/investigacion/Evaluacion_del_y_para_el_aprendizaje.pdf
- Nordmann, K., Sauter, S., Möbius-Lerch, P., Redlich, M.-C., Schaller, M., & Fischer, F. (2023). Conceptualizing Interprofessional Digital Communication and Collaboration in Health Care: Protocol for a Scoping Review. *JMIR Research Protocols*, 12, e45179. <https://www.researchprotocols.org/2023/1/e45179>
- Oberländer, M., & Bipp, T. (2022). Do digital competencies and social support boost work engagement during the COVID-19 pandemic? *Computers in Human Behavior*, 130, 107172. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35013640/>

- Ortega-Sánchez, D. (2022). *Didáctica de las Ciencias Sociales y Competencia Digital Docente: En educación infantil*. Narcea Ediciones. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35013640/>
- Paredes, K. G. R. (2019). *Recursos educativos para el aula del siglo XXI*. Adaya Press. <https://www.adayapress.com/wp-content/uploads/2019/09/RecursosS21.pdf>
- Potter, W. J. (2015). *Media literacy*. Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/theory-of-media-literacy>
- Purcell, C., McDaid, L., Forsyth, R., Simpson, S. A., Elliott, L., Bailey, J. V., Moore, L., & Mitchell, K. R. (2023). A peer-led, school-based social network intervention for young people in the UK, promoting sexual health via social media and conversations with friends: intervention development and optimisation of STASH. *BMC Public Health*, 23(1), 675. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-023-15541-x>
- REDINE. (2020). *Contribuciones de la tecnología digital en el desarrollo educativo y social*. Adaya Press. <https://www.adayapress.com/wp-content/uploads/2020/09/contec.pdf>
- Rivera-Romero, O., Gabarron, E., Miron-Shatz, T., Petersen, C., & Denecke, K. (2022). Social Media, Digital Health Literacy, and Digital Ethics in the Light of Health Equity. *Yearbook of Medical Informatics*, 31(1), 82–87. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35654433/>
- Solís, O. H. (2021). *Teoría de la unión de los 5 continentes: Una propuesta para gobernar el planeta Tierra*. CreaLibros Ediciones. <https://www.peruebooks.com/ebook/0567394/teoria-de-la-union-de-los-5-continentes>
- Stones, E. (2017). *Psychology of Education: A Pedagogical Approach*. Routledge. <https://www.routledge.com/Psychology-of-Education-A-Pedagogical-Approach/Stones/p/book/9781138633681>
- Swartz, D. L. (2023). Trump divide among American conservative professors. *Theory and Society*, 1–31. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11186-023-09517-4>.

- Taba, M., Allen, T. B., Caldwell, P. H. Y., Skinner, S. R., Kang, M., McCaffery, K., & Scott, K. M. (2022). Adolescents' self-efficacy and digital health literacy: a cross-sectional mixed methods study. *BMC Public Health*, 22(1), 1223. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-13599-7>
- UNESCO. (2019a). Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). UNESCO Publishing. UNESCO. (2019a). Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
- UNESCO. (2019b). La promesa de las evaluaciones de aprendizaje a gran escala: reconocer los límites para generar oportunidades. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369947>
- UNESCO. (2019c). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>
- UNESCO. (2020). Educación para el Desarrollo Sostenible para 2030: Hoja de ruta. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374896>
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). (2019). Building Digital Competencies to Benefit From Frontier Technologies. United Nations. <https://unctad.org/publication/building-digital-competencies-benefit-frontier-technologies>
- UNICEF. (2019). Estado mundial de la infancia 2017: Niños en un mundo digital. United Nations. <https://www.unicef.org/es/informes/EI-Estado-Mundial-de-la-Infancia-2017>
- Velarde, V. (2022). Propuesta metodológica para potenciar el desempeño docente en las clases virtuales de la Maestría en Educación de una universidad privada de Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c751d63e-30c0-47f6-ae59-c461ac4b800d>
- Villalba, R. (2021). Taller de desarrollo de competencias digitales para el desempeño docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de San

- Martín de Porres, 2020. Universidad San Martín de Porras.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9311>
- Waissbluth, M. (2019). Educación para el siglo XXI: El desafío latinoamericano. Fondo de Cultura Económica.
https://www.mariowaissbluth.com/descargas/MWaissbluth_Educ_sigloXXI_1e.pdf?v2
- Warschauer, M. (2003). Technology and social inclusion: Rethinking the digital divide. MIT press. <https://mitpress.mit.edu/9780262731737/technology-and-social-inclusion/>
- Zhang, X., Chen, S., & Wang, X. (2023). How can technology leverage university teaching & learning innovation? A longitudinal case study of diffusion of technology innovation from the knowledge creation perspective. *Education and Information Technologies*, 1–27.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-023-11780-y>
- Zhang, X., & Fan, D. (2023). Can agricultural digital transformation help farmers increase income? An empirical study based on thousands of farmers in Hubei Province. *Environment, Development and Sustainability*, 1–27.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10668-023-03200-5>
- Zhao, L., Cao, C., Li, Y., & Li, Y. (2022). Determinants of the digital outcome divide in E-learning between rural and urban students: Empirical evidence from the COVID-19 pandemic based on capital theory. *Computers in Human Behavior*, 130, 107177.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563221005008>
- Zhou, J., Wang, Z., Liu, Y., & Yang, J. (2022). Research on the influence mechanism and governance mechanism of digital divide for the elderly on wisdom healthcare: The role of artificial intelligence and big data. *Frontiers in Public Health*, 10, 837238.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9428348/>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades digitales	Las habilidades digitales se refieren a la capacidad de una persona para utilizar y comprender las tecnologías digitales de manera efectiva y crítica, con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital. (Fernández et al., 2019).	Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital.	información y alfabetización digital	<ul style="list-style-type: none"> • Información relevante y confiable • Evaluación de calidad. • Herramientas digitales. 	Programa
			comunicación y colaboración digital	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas de mensajería. • Colaborar en línea. • Utilizar herramientas digitales de videoconferencia y reuniones virtuales. 	
			creación de contenidos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y editar textos y documentos digitales. • Utilizar herramientas digitales para la creación y edición de imágenes y videos. • Técnicas básicas de diseño gráfico y visual. 	
			seguridad digital.	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos y amenazas en línea. • Proteger los datos personales y la información confidencial. • Aplicar las políticas de privacidad. 	
Desempeño docente	El desempeño docente se puede definir como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor	El desempeño docente se divide en cuatro dimensiones: autoevaluación, evaluación por parte de otros y	Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su propio desempeño. • Identifica sus fortalezas y debilidades. • Busca retroalimentación sobre su desempeño. 	Escala lickert
			Evaluación por parte de otros	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación constructiva al docente. 	Siempre Casi siempre A veces

	educativa. Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el desempeño docente puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica.	metas y objetivos claros		<ul style="list-style-type: none"> • Práctica docente. • Padres de familia proporcionan retroalimentación. 	Casi nunca Nunca
			Metas y objetivos claros	<ul style="list-style-type: none"> • Establece metas de aprendizaje claras y específicas. • Establece objetivos de enseñanza realistas y medibles. • Planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas. 	

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué características debe tener un programa de habilidades digitales para reforzar al desempeño docente en una institución Educativa de Chiclayo en el año 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿cuál es el nivel de desempeño docente que presenta una institución educativa de Chiclayo?</p> <p>¿cuál es el diseño de un programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente de la provincia de Rioja?</p> <p>¿Cómo se valida un programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>proponer un programa de habilidades digitales que refuerce el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Diagnosticar el nivel de desempeño docente que presenta una institución educativa de Chiclayo.</p> <p>Diseñar un programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente.</p> <p>Validar el programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente.</p>	<p>Considerando que la presente investigación es de alcance propositivo, no se contará con una hipótesis.</p>	<p>Habilidades digitales</p>	<p>información y alfabetización digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> Saber buscar información relevante y confiable en línea utilizando motores de búsqueda avanzados y operadores de búsqueda. Ser capaz de evaluar la calidad de la información y determinar si es fiable, precisa, actual y adecuada para el propósito. Conocer herramientas digitales para la organización y gestión de la información, como por ejemplo, los gestores de referencias bibliográficas. 	<p>Tipo y diseño: básica – propositiva</p> <p>Población y muestra: 70 docentes</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta-cuestionario</p>
				<p>comunicación y colaboración digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> Saber utilizar herramientas de mensajería instantánea y correo electrónico de manera efectiva y apropiada en contextos personales y profesionales. Ser capaz de colaborar en línea en proyectos y trabajos en equipo, utilizando herramientas digitales para la coordinación y gestión de tareas. Saber utilizar herramientas digitales de videoconferencia y reuniones virtuales para comunicarse con otras personas en tiempo real. 	
				<p>creación de contenidos digitales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ser capaz de crear y editar textos y documentos digitales de manera efectiva, 	

					<p>utilizando herramientas como procesadores de texto y hojas de cálculo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saber utilizar herramientas digitales para la creación y edición de imágenes y videos, así como también para la producción de podcasts y contenidos multimedia. • Conocer las técnicas básicas de diseño gráfico y visual para la creación de contenidos digitales atractivos y de alta calidad. 	
				seguridad digital	<ul style="list-style-type: none"> • Ser consciente de los riesgos y amenazas en línea, como el phishing, el malware y la ingeniería social, y saber cómo prevenirlos. • Saber proteger los datos personales y la información confidencial en línea, utilizando contraseñas seguras y herramientas de cifrado. • Conocer y aplicar las políticas de privacidad y términos de uso de las aplicaciones y herramientas digitales que se utilizan. 	
			Desempeño docente	Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • El docente reflexiona sobre su propio desempeño y lo compara con sus propios estándares de calidad. • El docente identifica sus fortalezas y debilidades en su práctica docente. • El docente busca retroalimentación sobre su desempeño y se enfoca en áreas de mejora. 	

				<p>Evaluación por parte de otros</p>	<ul style="list-style-type: none">• Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente sobre su práctica docente.• Los colegas observan la práctica docente del docente y proporcionan retroalimentación específica.• Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación y colaboración del docente.	
				<p>Metas y objetivos claros</p>	<ul style="list-style-type: none">• El docente establece metas de aprendizaje claras y específicas para sus estudiantes.• El docente establece objetivos de enseñanza realistas y medibles.• El docente planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos.	

Instrumento de Desempeño docente

Código: _____

Objetivo: Proponer un programa de habilidades digitales que refuerce el desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo.

Donde:

5: Siempre 4: Casi siempre 3: Mediamente 2: Casi nunca 1: Nunca

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión Autoevaluación					
1. El docente reflexiona sobre su propio desempeño en el uso de las herramientas digitales.					
2. El docente reflexiona sobre sus propios estándares de calidad que mejoren su desempeño.					
3. El docente identifica sus fortalezas en el uso de las herramientas digitales.					
4. El docente identifica debilidades en el uso de las herramientas digitales.					
5. El docente busca retroalimentación sobre su desempeño en el uso de las herramientas digitales.					
6. El docente busca retroalimentación y se enfoca en áreas de mejora de su desempeño docente.					
Dimensión Evaluación por parte de otros					
7. Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente para la mejora de su desempeño.					
8. Los estudiantes proporcionan retroalimentación sobre su práctica docente.					
9. Los colegas proporcionan retroalimentación específica para la mejora de su desempeño en aula.					
10. Los colegas observan la práctica docente del docente y proponen mejoras en su desempeño.					
11. Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación.					
12. Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre el desempeño del docente					
Dimensión Metas y objetivos claros					
13. El docente establece metas de aprendizaje claras para sus estudiantes.					
14. El docente establece metas de aprendizaje específicas para sus estudiantes.					
15. El docente establece objetivos de enseñanza realistas.					

16.El docente establece objetivos de enseñanza medibles para mejorar su desempeño docente.					
17.El docente planea estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos					
18.El docente ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos					

Gracias por su participación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación “Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo”.

Investigadora: Jiménez Carrasco, Carolina Enriqueta.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo”, cuyo objetivo es: Proponer un programa de habilidades digitales que refuerce el desempeño docente en una institución educativa.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, del Programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución:

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar os procedimiento de estudio):

- 1.- Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo”.
2. – Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará la institución educativa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de Mayo de 2023

Señor (a)
Mg. Castrejón Fernández Segundo Juan
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:
El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br Carolina Jiménez Carrasco



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Segundo Juan Castrejón Fernández		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria		
Institución donde labora:	UNPRG		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Docente
Autora:	Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco
Procedencia:	No aplica
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa San José, Nivel Secundario, Turno I
Significación:	Habilidades digitales información y alfabetización digital: <ul style="list-style-type: none">Saber buscar información relevante y confiable en línea utilizando motores de búsqueda avanzados y operadores de búsqueda.Ser capaz de evaluar la calidad de la información y determinar si es fiable, precisa, actual y adecuada para el propósito.Conocer herramientas digitales para la organización y gestión de la información comunicación y colaboración digital: <ul style="list-style-type: none">Saber utilizar herramientas de mensajería instantánea y correo electrónico de manera efectiva y apropiada en contextos personales y profesionales.

	<ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de colaborar en línea en proyectos y trabajos en equipo, utilizando herramientas digitales para la coordinación y gestión de tareas.• Saber utilizar herramientas digitales de videoconferencia y reuniones virtuales para comunicarse con otras personas en tiempo real. <p>creación de contenidos digitales:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ser capaz de crear y editar textos y documentos digitales de manera efectiva, utilizando herramientas como procesadores de texto y hojas de cálculo.• Saber utilizar herramientas digitales para la creación y edición de imágenes y videos, así como también para la producción de podcasts y contenidos multimedia.• Conocer las técnicas básicas de diseño gráfico y visual para la creación de contenidos digitales atractivos y de alta calidad. <p>seguridad digital:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ser consciente de los riesgos y amenazas en línea, como el phishing, el malware y la ingeniería social, y saber cómo prevenirlos.• Saber proteger los datos personales y la información confidencial en línea, utilizando contraseñas seguras y herramientas de cifrado.• Conocer y aplicar las políticas de privacidad y términos de uso de las aplicaciones y herramientas digitales que se utilizan. <p>Desempeño docente:</p> <p>Autoevaluación:</p> <ul style="list-style-type: none">• El docente reflexiona sobre su propio desempeño y lo compara con sus propios estándares de calidad.• El docente identifica sus fortalezas y debilidades en su práctica docente.• El docente busca retroalimentación sobre su desempeño y se enfoca en áreas de mejora. <p>Evaluación por parte de otros</p> <ul style="list-style-type: none">• Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente sobre su práctica docente.• Los colegas observan la práctica docente del docente y proporcionan retroalimentación específica.• Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación y colaboración del docente. <p>Metas y objetivos claros:</p> <ul style="list-style-type: none">• El docente establece metas de aprendizaje claras y específicas para sus estudiantes.• El docente establece objetivos de enseñanza realistas y medibles.• El docente planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos.
--	--

4. **Soposte teórico:** La teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), la Teoría de la Alfabetización Mediática y Digital (TAMD), propuesta por Potter en 2015,

Variable	dimensiones	Definición
Habilidades digitales	<ul style="list-style-type: none"> información y alfabetización digital comunicación y colaboración digital creación de contenidos digitales seguridad digital 	Las habilidades digitales se refieren a la capacidad de una persona para utilizar y comprender las tecnologías digitales de manera efectiva y crítica, con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital (Fernández et al., 2019).
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación Evaluación por parte de otros Metas y objetivos claros 	El desempeño docente se puede definir como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor educativa. Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el desempeño docente puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Desempeño docente", elaborado por Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Docente

- Primera dimensión: Autoevaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medirá la capacidad del docente para reflexionar sobre su propia práctica y evaluar su desempeño. La autoevaluación permite al docente identificar sus fortalezas y debilidades, lo que le permite mejorar su enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su propio desempeño.	El docente reflexiona sobre su propio desempeño en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	El docente reflexiona sobre sus propios estándares de calidad para mejorar su desempeño
	El docente reflexiona sobre sus propios estándares de calidad que mejoren su desempeño	3	4	4	
Identifica sus fortalezas y debilidades	El docente identifica sus fortalezas en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	El docente identifica sus debilidades en el uso de herramientas digitales.
	El docente identifica debilidades en el uso de las herramientas digitales.	3	4	4	
Busca retroalimentación sobre su desempeño	El docente busca retroalimentación sobre su desempeño en el uso de las herramientas digitales.	3	4	4	El docente busca retroalimentación para mejorar su desempeño en el uso de herramientas digitales.
	El docente busca retroalimentación y se enfoca en áreas de mejora de su desempeño docente.	3	3	4	El docente enfoca su retroalimentación en áreas específicas de su desempeño docente.

- Segunda dimensión: Evaluación por parte de otros
- Objetivos de la Dimensión: medir la retroalimentación que recibe el docente de parte de colegas, supervisores y estudiantes. Esta evaluación puede brindar información valiosa sobre la efectividad del docente en el aula y permitirle identificar áreas en las que necesita mejorar

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación constructiva al docente	Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente para la mejora de su desempeño.	4	4	4	Faltaría precisar el ítem
	Los estudiantes proporcionan retroalimentación sobre su práctica docente.	4	3	3	
Práctica	Los colegas proporcionan				



docente	retroalimentación específica para la mejora de su desempeño en aula.	4	4	4	Los colegas observan la práctica docente de su par y proponen mejoras en su desempeño.
	Los colegas observan la práctica docente del docente y proponen mejoras en su desempeño.	3	4	4	
Padres de familia proporcionan retroalimentación	Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación.	4	4	4	
	Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre el desempeño del docente	4	4	4	

- Tercera dimensión: Metas y objetivos claros
- Objetivos de la Dimensión: mide la capacidad del docente para establecer metas y objetivos claros para su enseñanza. Al tener objetivos claros, el docente puede enfocar su enseñanza en el logro de estos objetivos y evaluar su propio desempeño en relación a ellos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece metas de aprendizaje claras y específicas	El docente establece metas de aprendizaje claras para sus estudiantes	4	4	4	
	El docente establece metas de aprendizaje específicas para sus estudiantes.	4	4	4	
Establece objetivos de enseñanza realistas y medibles.	El docente establece objetivos de enseñanza realistas.	4	4	4	
	El docente establece objetivos de enseñanza medibles para mejorar su desempeño docente.	4	4	4	
Planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas	El docente planea estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos	4	4	4	
	El docente ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos	4	4	4	

DNI 16629849

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Docente

TESISTA:

Br. : Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco

DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su

aplicación APROBADO: S

NO

Chiclayo, 20 de mayo de 2023

 <hr/> <p>CASTREJÓN FERNÁNDEZ SEGUNDO JUAN DNI 16629849 EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	---------------

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CASTREJON FERNANDEZ
Nombres	SEGUNDO JUAN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	18828848

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rectora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	TOMASA VALLEJOS SOSA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
Fecha de Expedición	08/04/21
Resolución/Acta	166-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0286

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 18 de Agosto de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0000342501

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de Mayo de 2023

Señor (a)

Dra. Karina Giovana Paredes Cardoso

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br Carolina Jiménez Carrasco

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karina Giovana Paredes Cardoso	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa	
Institución donde labora:	Elvira García García	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala : Escala de Lickert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Docente
Autora:	Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco
Procedencia:	No aplica
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa San José, Nivel Secundario, Turno I
Significación:	<p>Habilidades digitales</p> <p>información y alfabetización digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saber buscar información relevante y confiable en línea utilizando motores de búsqueda avanzados y operadores de búsqueda. • Ser capaz de evaluar la calidad de la información y determinar si es fiable, precisa, actual y adecuada para el propósito. • Conocer herramientas digitales para la organización y gestión de la información <p>comunicación y colaboración digital:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de colaborar en línea en proyectos y trabajos en equipo, utilizando herramientas digitales para la coordinación y gestión de tareas. • Saber utilizar herramientas digitales de videoconferencia y reuniones virtuales para comunicarse con otras personas en tiempo real. <p>creación de contenidos digitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de crear y editar textos y documentos digitales de manera efectiva, utilizando herramientas como procesadores de texto y hojas de cálculo. • Saber utilizar herramientas digitales para la creación y edición de imágenes y videos, así como también para la producción de podcasts y contenidos multimedia. • Conocer las técnicas básicas de diseño gráfico y visual para la creación de contenidos digitales atractivos y de alta calidad. <p>seguridad digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser consciente de los riesgos y amenazas en línea, como el phishing, el malware y la ingeniería social, y saber cómo prevenirlos. • Saber proteger los datos personales y la información confidencial en línea, utilizando contraseñas seguras y herramientas de cifrado. • Conocer y aplicar las políticas de privacidad y términos de uso de las aplicaciones y herramientas digitales que se utilizan. <p>Desempeño docente:</p> <p>Autoevaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente reflexiona sobre su propio desempeño y lo compara con sus propios estándares de calidad. • El docente identifica sus fortalezas y debilidades en su práctica docente. • El docente busca retroalimentación sobre su desempeño y se enfoca en áreas de mejora. <p>Evaluación por parte de otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente sobre su práctica docente. • Los colegas observan la práctica docente del docente y proporcionan retroalimentación específica. • Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación y colaboración del docente. <p>Metas y objetivos claros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente establece metas de aprendizaje claras y específicas para sus estudiantes. • El docente establece objetivos de enseñanza realistas y medibles. • El docente planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos.
--	---

4. **Soporte teórico:** La teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), la Teoría de la Alfabetización Mediática y Digital (TAMD), propuesta por Potter en 2015,

Variable	dimensiones	Definición
Habilidades digitales	<ul style="list-style-type: none"> información y alfabetización digital comunicación y colaboración digital creación de contenidos digitales seguridad digital 	Las habilidades digitales se refieren a la capacidad de una persona para utilizar y comprender las tecnologías digitales de manera efectiva y crítica, con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital (Fernández et al., 2019).
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación Evaluación por parte de otros Metas y objetivos claros 	El desempeño docente se puede definir como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor educativa. Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el desempeño docente puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Desempeño docente", elaborado por Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño Docente

- Primera dimensión: Autoevaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medirá la capacidad del docente para reflexionar sobre su propia práctica y evaluar su desempeño. La autoevaluación permite al docente identificar sus fortalezas y debilidades, lo que le permite mejorar su enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su propio desempeño.	El docente reflexiona sobre su propio desempeño en el uso de las herramientas digitales.	3	4	4	El docente se autoevalúa e identifica sus fortalezas y debilidades en el uso de las herramientas digitales.
	El docente reflexiona sobre sus propios estándares de calidad que mejoren su desempeño	4	4	4	
Identifica sus fortalezas y debilidades	El docente identifica sus fortalezas en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	El docente identifica sus necesidades formativas en relación al uso de herramientas digitales.
	El docente identifica debilidades en el uso de las herramientas Digitales.	3	4	4	
Busca retroalimentación sobre su desempeño	El docente busca retroalimentación sobre su desempeño en el uso de las herramientas digitales.	3	4	4	El docente fortalece su desempeño en el uso de las herramientas digitales a través de la retroalimentación.
	El docente busca retroalimentación y se enfoca en áreas de mejora de su desempeño docente.	3	4	4	El docente busca la retroalimentación para la mejora de su práctica pedagógica.

- Segunda dimensión: Evaluación por parte de otros
- Objetivos de la Dimensión: medir la retroalimentación que recibe el docente de parte de colegas, supervisores y estudiantes. Esta evaluación puede brindar información valiosa sobre la efectividad del docente en el aula y permitirle identificar áreas en las que necesita mejorar

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación constructiva al docente	Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente para la mejora de su desempeño.	3	4	4	
	Los estudiantes proporcionan retroalimentación sobre su práctica docente.	3	4	4	
Práctica	Los colegas proporcionan retroalimentación	3	4	4	Los docentes brindan retroalimentación oportuna y pertinente para la mejora de su

docente	específica para la mejora de su desempeño en aula.				desempeño en el aula.
	Los colegas observan la práctica docente del docente y proponen mejoras en su desempeño.	3	4	4	Los docentes se monitorean en pares y proponen mejoras para su desempeño en el aula.
Padres de familia proporcionan retroalimentación	Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación.	3	4	4	
	Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre el desempeño del docente	3	4	4	

- Tercera dimensión: Metas y objetivos claros
- Objetivos de la Dimensión: mide la capacidad del docente para establecer metas y objetivos claros para su enseñanza. Al tener objetivos claros, el docente puede enfocar su enseñanza en el logro de estos objetivos y evaluar su propio desempeño en relación a ellos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece metas de aprendizaje claras y específicas	El docente establece metas de aprendizaje claras para sus estudiantes	3	4	4	El docente establece los propósitos de aprendizaje en relación a las necesidades educativas de los estudiantes.
	El docente establece metas de aprendizaje específicas para sus estudiantes.	3	4	4	El docente establece metas de aprendizaje alcanzables para sus estudiantes.
Establece objetivos de enseñanza realistas y medibles.	El docente establece objetivos de enseñanza realistas.	4	4	4	
	El docente establece objetivos de enseñanza medibles para mejorar su desempeño docente.	4	4	4	
Planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas	El docente planea estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos	4	4	4	
	El docente ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos	4	4	4	



Dña. Karina G. Paredes Cardozo
SUJE DIRECTORA - B TUNANO

Firma del evaluador
DNI 16730421

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo-2023

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Docente

TESISTA:

Br. : Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su

aplicación APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20.. de mayo de 2023

 <p>KARINA GIOVANA PAREDESCARDOSO 16730421</p>	<p>HUELLA</p>
--	---------------



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PAREDES CARDOSO
Nombres	KARINA GIOVANA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	18730421

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	26/06/16
Resolución/Acta	0278-2016-UCV
Diploma	UCV08142
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001298822

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Título: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 23.05.2023 12:40:54-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3000, de lunes a viernes, de 09:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 20 de Mayo de 2023

Señor (a)

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Carolina Jiménez Carrasco



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo.	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación educativa.	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo - Chiclayo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala : Escala de Lickert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Docente
Autora:	Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco
Procedencia:	No aplica
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa San José, Nivel Secundario, Turno I
Significación:	<p>Habilidades digitales</p> <p>información y alfabetización digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> Saber buscar información relevante y confiable en línea utilizando motores de búsqueda avanzados y operadores de búsqueda. Ser capaz de evaluar la calidad de la información y determinar si es fiable, precisa, actual y adecuada para el propósito. Conocer herramientas digitales para la organización y gestión de la información <p>comunicación y colaboración digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> Saber utilizar herramientas de mensajería instantánea y correo electrónico de manera efectiva y apropiada en contextos personales y profesionales. Ser capaz de colaborar en línea en proyectos y trabajos en equipo, utilizando herramientas digitales para la coordinación y gestión de tareas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de colaborar en línea en proyectos y trabajos en equipo, utilizando herramientas digitales para la coordinación y gestión de tareas. • Saber utilizar herramientas digitales de videoconferencia y reuniones virtuales para comunicarse con otras personas en tiempo real. <p>creación de contenidos digitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser capaz de crear y editar textos y documentos digitales de manera efectiva, utilizando herramientas como procesadores de texto y hojas de cálculo. • Saber utilizar herramientas digitales para la creación y edición de imágenes y videos, así como también para la producción de podcasts y contenidos multimedia. • Conocer las técnicas básicas de diseño gráfico y visual para la creación de contenidos digitales atractivos y de alta calidad. <p>seguridad digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser consciente de los riesgos y amenazas en línea, como el phishing, el malware y la ingeniería social, y saber cómo prevenirlos. • Saber proteger los datos personales y la información confidencial en línea, utilizando contraseñas seguras y herramientas de cifrado. • Conocer y aplicar las políticas de privacidad y términos de uso de las aplicaciones y herramientas digitales que se utilizan. <p>Desempeño docente:</p> <p>Autoevaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente reflexiona sobre su propio desempeño y lo compara con sus propios estándares de calidad. • El docente identifica sus fortalezas y debilidades en su práctica docente. • El docente busca retroalimentación sobre su desempeño y se enfoca en áreas de mejora. <p>Evaluación por parte de otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente sobre su práctica docente. • Los colegas observan la práctica docente del docente y proporcionan retroalimentación específica. • Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación y colaboración del docente. <p>Metas y objetivos claros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El docente establece metas de aprendizaje claras y específicas para sus estudiantes. • El docente establece objetivos de enseñanza realistas y medibles. • El docente planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos.
--	---

4. **Soprote teórico:** La teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), la Teoría de la Alfabetización Mediática y Digital (TAMD), propuesta por Potter en 2015,

Variable	dimensiones	Definición
Habilidades digitales	<ul style="list-style-type: none"> información y alfabetización digital comunicación y colaboración digital creación de contenidos digitales seguridad digital 	Las habilidades digitales se refieren a la capacidad de una persona para utilizar y comprender las tecnologías digitales de manera efectiva y crítica, con el fin de procesar, comunicar y crear información en distintos contextos y situaciones. Estas habilidades se dividen en cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración digital, creación de contenidos digitales y seguridad digital (Fernández et al., 2019).
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación Evaluación por parte de otros Metas y objetivos claros 	El desempeño docente se puede definir como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a un docente llevar a cabo de manera efectiva su labor educativa. Según la teoría de retroalimentación formativa propuesta por Hattie y Timperley (2007), el desempeño docente puede mejorarse mediante la retroalimentación continua y específica que recibe el docente sobre su práctica pedagógica.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Desempeño docente", elaborado por Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Desempeño Docente

- Primera dimensión: Autoevaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medirá la capacidad del docente para reflexionar sobre su propia práctica y evaluar su desempeño. La autoevaluación permite al docente identificar sus fortalezas y debilidades, lo que le permite mejorar su enseñanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su propio desempeño.	El docente reflexiona sobre su propio desempeño en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	Ítem muy relevante y debe ser incluido.
	El docente reflexiona sobre sus propios estándares de calidad que mejoren su desempeño	4	4	4	
Identifica sus fortalezas y debilidades	El docente identifica sus fortalezas en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	Ítem muy relevante y debe ser incluido.
	El docente identifica debilidades en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	
Busca retroalimentación sobre su desempeño	El docente busca retroalimentación sobre su desempeño en el uso de las herramientas digitales.	4	4	4	Ítem muy relevante y debe ser incluido.
	El docente busca retroalimentación y se enfoca en áreas de mejora de su desempeño docente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Evaluación por parte de otros
- Objetivos de la Dimensión: medir la retroalimentación que recibe el docente de parte de colegas, supervisores y estudiantes. Esta evaluación puede brindar información valiosa sobre la efectividad del docente en el aula y permitirle identificar áreas en las que necesita mejorar

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación constructiva al docente	Los estudiantes proporcionan retroalimentación constructiva al docente para la mejora de su desempeño.	4	4	4	Ítem muy relevante y debe ser incluido.
	Los estudiantes proporcionan retroalimentación sobre su práctica docente.	4	4	4	
Práctica	Los colegas proporcionan retroalimentación	4	4	4	



docente	específica para la mejora de su desempeño en aula.				Item muy relevante y debe ser incluido.
	Los colegas observan la práctica docente del docente y proponen mejoras en su desempeño.	4	4	4	
Padres de familia proporcionan retroalimentación	Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre la comunicación.	4	4	4	Item muy relevante y debe ser incluido.
	Los padres de familia proporcionan retroalimentación sobre el desempeño del docente	4	4	4	

- Tercera dimensión: Metas y objetivos claros
- Objetivos de la Dimensión: mide la capacidad del docente para establecer metas y objetivos claros para su enseñanza. Al tener objetivos claros, el docente puede enfocar su enseñanza en el logro de estos objetivos y evaluar su propio desempeño en relación a ellos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Establece metas de aprendizaje claras y específicas	El docente establece metas de aprendizaje claras para sus estudiantes	4	4	4	Item muy relevante y debe ser incluido.
	El docente establece metas de aprendizaje específicas para sus estudiantes.	4	4	4	
Establece objetivos de enseñanza realistas y medibles.	El docente establece objetivos de enseñanza realistas.	4	4	4	Item muy relevante y debe ser incluido.
	El docente establece objetivos de enseñanza medibles para mejorar su desempeño docente.	4	4	4	
Planea y ejecuta estrategias de enseñanza efectivas	El docente planea estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos	4	4	4	Item muy relevante y debe ser incluido.
	El docente ejecuta estrategias de enseñanza efectivas para alcanzar las metas y objetivos establecidos	4	4	4	Item muy relevante y debe ser incluido.

patro

Firma del evaluador
DNI 17404624

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo-2023

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Desempeño Docente

TESISTA:

Br. : Carolina Enriqueta Jiménez Carrasco

DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su

aplicación APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de mayo de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 17404624 Dr. Juan Pedro Soplalpuco Montalvo EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p>
--	---------------

**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
SOPLAPUCO MONTALVO, JUAN PEDRO DNI 17404624	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 19/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/01/1989 Fecha egreso: 15/08/2018	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
SOPLAPUCO MONTALVO, JUAN PEDRO DNI 17404624	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 17/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
SOPLAPUCO MONTALVO, JUAN PEDRO DNI 17404624	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA Y MATEMATICA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
SOPLAPUCO MONTALVO, JUAN PEDRO DNI 17404624	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
SOPLAPUCO MONTALVO, JUAN PEDRO DNI 17404624	MAESTRO EN CIENCIAS DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 16/01/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH

ANALISIS DE CONFIABILIDAD MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA – ALFA DE CRONBACH

N° Ítems	30																		Suma de ítems	
SUJETO	ITEMS																		Suma de ítems	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18		
S1	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	65	
S2	4	4	5	5	4	4	2	2	3	1	2	2	4	5	5	5	4	4	65	
S3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	5	59	
S4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
S5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	78	
S6	3	4	4	4	4	3	3	2	3	1	1	1	4	4	4	4	3	3	55	
S7	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	55	
S8	4	3	4	3	3	3	2	1	5	2	2	1	4	5	4	3	4	4	57	
S9	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	79	
S10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	68	
S11	1	2	1	1	1	1	3	4	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	35	
S12	3	3	3	3	4	4	2	2	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	54	
S13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	54	
S14	4	3	4	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	51	
S15	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	61	
S16	3	3	4	3	3	4	1	1	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	54	
S17	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	68	
S18	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	34	
S19	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	79	
S20	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	58	
S21	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	5	5	4	4	5	5	72	
S22	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	75	
S23	3	4	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	3	3	54	
S24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	5	5	4	4	76	
S25	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	65	
Varianza	0,8864	0,73	1	0,96	0,73	0,96	1,34	1,67	0,97	1,26	0,8	0,76	1,1	1,23	0,998	0,8	0,99	0,95		
Si^2	18,14																			
St^2	138,07																			
Alfa: α	0,899																			

K: Número de ítems
Si^2 : Suma de varianza de los ítems
St^2: Varianza de la suma de los ítems
α : Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

V de AIKEN

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Pertinencia	3	3	4	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	3	3	4	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Pertinencia	3	3	4	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Redacción	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item9	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Pertinencia	3	3	4	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item14	Pertinencia	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Pertinencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Redacción	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

ANEXO - PROPUESTA

TITULO PROPUESTA:

Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula

PRESENTACIÓN

El desempeño docente en una institución educativa en Chiclayo presenta deficiencias como: el 55.7% de docentes encuestados muestran un nivel medio de autoevaluación, mientras que el 7.1% indica un nivel bajo de autoevaluación. Esta situación se debe a la falta de espacios para la reflexión sobre el propio desempeño como docente, así como, identificar las fortalezas y debilidades para buscar opciones de mejora como la retroalimentación sobre el desempeño docente.

La propuesta se realiza para potenciar el desempeño docente, enfocándose en el desarrollo de habilidades digitales en el aula. En el actual contexto educativo se ha identificado que algunos docentes presentan dificultades en áreas clave como la autoevaluación, evaluación por pares y el establecimiento de metas y objetivos. Para abordar esta problemática, se ha diseñado siete estrategias fundamentales que permitirán el crecimiento y la mejora de las habilidades digitales de los docentes. En primer lugar, es esencial brindar capacitación y formación específica en tecnología educativa. A través de talleres, cursos y recursos de calidad, proporcionando a los docentes las herramientas necesarias para aprovechar al máximo las tecnologías en su práctica pedagógica. Además, se ha establecido un acompañamiento individualizado para cada docente. Asignando un mentor que los guiará y brindará retroalimentación personalizada, asegurándose de atender sus necesidades específicas y ayudándolos a superar los desafíos que puedan surgir en su proceso de desarrollo digital.

Se fomenta la creación de comunidades de aprendizaje entre nuestros docentes. Estos espacios facilitarán el intercambio de experiencias, recursos y conocimientos relacionados con el uso de las TICs en el aula. Asimismo, se pondrá a disposición

de los docentes recursos y herramientas digitales adecuadas para su contexto educativo, asegurándonos de ofrecerles la capacitación necesaria para utilizarlas de manera efectiva.

La evaluación formativa será una parte fundamental de la propuesta. Implementando un sistema que permita a los docentes recibir retroalimentación continua sobre su desempeño en habilidades digitales. Se utilizará herramientas como la observación de clases y el análisis de proyectos digitales realizados por los estudiantes, y se creará rúbricas específicas para evaluar las competencias digitales de los docentes.

Se establecerán metas y objetivos claros en conjunto con cada docente, asegurando de que sean alcanzables y medibles. A través del establecimiento de plazos realistas, monitorearemos su progreso y les brindaremos el apoyo adicional que necesiten en su camino hacia el desarrollo de habilidades digitales.

Por último, se reconocerá y valorará los esfuerzos y logros de nuestros docentes. Se implementará programas de reconocimiento, otorgaremos certificaciones y ofreceremos incentivos como la participación en conferencias o la oportunidad de liderar proyectos innovadores.

Esta propuesta está dirigida a docentes en la institución educativa, y busca lograr un aumento significativo en su competencia digital y en el uso efectivo de las TICs en el aula. A través de estas siete estrategias, estamos comprometidos en brindarles el apoyo necesario para mejorar su desempeño docente y preparar a nuestros estudiantes para el mundo digital en constante evolución.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta presentada se fundamenta en la teoría de las competencias digitales, según la conceptualización de Ferrández, Lorenzo, Martínez-Sala y Abad (2019). Esta teoría se basa en la idea de que las habilidades digitales son un conjunto de

conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para utilizar eficazmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en diferentes contextos.

En el marco de esta teoría, la propuesta se enfoca en el desarrollo de competencias digitales en el ámbito educativo. Para ello, se consideran las dimensiones de autoevaluación, evaluación por pares y metas y objetivos, como elementos clave para el mejoramiento del desempeño docente en habilidades digitales.

En primer lugar, la capacitación y formación proporcionada en la propuesta está diseñada para dotar a los docentes de los conocimientos necesarios sobre las TIC y su aplicación en la enseñanza. Esto les permitirá evaluar su propio nivel de competencia digital y adquirir nuevas habilidades en esta área.

El acompañamiento individualizado se alinea con la dimensión de la evaluación por pares, ya que implica la participación de un mentor que brindará retroalimentación personalizada. Este proceso de retroalimentación continua permite a los docentes evaluar su desempeño en habilidades digitales y recibir orientación para mejorar.

El establecimiento de metas y objetivos claros se relaciona con la dimensión de metas y objetivos en la teoría de las competencias digitales. En nuestra propuesta, se plantea que los docentes establezcan metas específicas para el desarrollo de sus habilidades digitales, lo cual les permite evaluar su progreso y ajustar sus acciones en función de los resultados.

Además, la creación de comunidades de aprendizaje fomenta la colaboración entre los docentes, facilitando la evaluación por pares y el intercambio de conocimientos y experiencias en el uso de las TIC. Estas comunidades promueven la autoevaluación, ya que los docentes pueden comparar su nivel de competencia digital con el de sus colegas y buscar oportunidades de mejora.

En resumen, la propuesta se basa en la teoría de las competencias digitales y considera las dimensiones de autoevaluación, evaluación por pares y metas y objetivos. A través de estrategias como la capacitación, el acompañamiento

individualizado, las comunidades de aprendizaje y la implementación de metas claras, buscamos potenciar el desempeño docente en habilidades digitales y promover un entorno educativo en el que los docentes estén preparados para enfrentar los desafíos de la sociedad digital.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el desempeño docente en habilidades digitales a través de la implementación de siete estrategias enfocadas en la capacitación, acompañamiento y desarrollo de competencias tecnológicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Socializar y sensibilizar los beneficios de la propuesta con los directores y docentes.
- Fortalecer las habilidades digitales de los docentes mediante programas de capacitación y formación específicos, que les permitan adquirir conocimientos actualizados sobre el uso efectivo de las TIC en el ámbito educativo.
- Brindar acompañamiento individualizado a cada docente, a través de la asignación de mentores, para ofrecer retroalimentación personalizada, identificar áreas de mejora y guiar su proceso de desarrollo de habilidades digitales.
- Fomentar la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, con el fin de promover el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el uso de las TIC, y generar un espacio de apoyo y colaboración entre pares.

JUSTIFICACIÓN

Conveniencia:

El programa de las siete estrategias para el desarrollo de habilidades digitales es altamente conveniente, ya que se enfoca en abordar una problemática real y

relevante en el ámbito educativo. Sirve para mejorar el desempeño docente en habilidades digitales, lo cual es fundamental en la era digital en la que vivimos. A través de la implementación de estas estrategias, se busca proporcionar a los docentes las herramientas y conocimientos necesarios para aprovechar al máximo las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Relevancia social:

La trascendencia de este programa para la sociedad es significativa. Al mejorar las habilidades digitales de los docentes, se garantiza una educación de calidad y acorde con los avances tecnológicos. Los beneficiados directos serán los propios docentes, quienes adquirirán competencias digitales actualizadas y podrán utilizar de manera efectiva las TIC en su labor educativa. A su vez, los estudiantes serán beneficiados al recibir una educación enriquecida con recursos tecnológicos y prácticas pedagógicas innovadoras. Esto preparará a los estudiantes para enfrentar los desafíos de una sociedad digital y contribuirá al desarrollo de habilidades necesarias para su futuro.

Implicancias prácticas:

El programa tiene como objetivo resolver el problema real de bajo desempeño docente en habilidades digitales. Al implementar estas siete estrategias, se espera que los docentes mejoren sus competencias digitales y superen las dificultades identificadas en la autoevaluación, evaluación por pares y establecimiento de metas y objetivos. Esto tendrá un impacto directo en el uso efectivo de las TIC en el aula y en la calidad de la educación impartida.

Valor teórico:

El programa contribuirá a llenar un vacío en el conocimiento, ya que se basa en la teoría de las competencias digitales y propone estrategias específicas para su desarrollo en el ámbito educativo. Al centrarse en dimensiones como la autoevaluación, evaluación por pares y metas y objetivos, se profundiza en la comprensión de cómo mejorar el desempeño docente en habilidades digitales. Los resultados obtenidos podrán ser generalizados y aplicados en otros contextos

educativos, contribuyendo así al avance y enriquecimiento del conocimiento en este campo.

Utilidad metodológica:

El programa aporta en la creación de nuevas estrategias metodológicas para el desarrollo de habilidades digitales en docentes. A través de la implementación de las siete estrategias, se busca proporcionar un enfoque integral y práctico para el mejoramiento de estas competencias. Además, el programa promueve el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los docentes a través de las comunidades de aprendizaje, lo cual contribuye a enriquecer las metodologías utilizadas en el aula. En términos de recolección y análisis de datos, el programa puede generar información valiosa sobre el impacto de las estrategias implementadas en el desempeño docente y su influencia en el aprendizaje de los estudiantes.

FUNDAMENTOS

Desde un punto de vista epistemológico, la propuesta se fundamenta en la teoría de las competencias digitales según la conceptualización de Ferrández, Lorenzo, Martínez-Sala y Abad (2019). Desde esta perspectiva, se reconoce que las habilidades digitales son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se adquieren y desarrollan a través de la interacción con las tecnologías de la información y la comunicación. Estas competencias digitales no solo se limitan al dominio técnico, sino que también incluyen la capacidad de utilizar de manera efectiva las TIC en diferentes contextos, como el educativo.

Filosóficamente, la propuesta se enmarca en una visión constructivista del aprendizaje. Se considera que los docentes son agentes activos en su propio desarrollo profesional y que tienen la capacidad de construir y adquirir nuevas competencias digitales a través de experiencias de aprendizaje significativas. Se valora el papel del docente como facilitador del aprendizaje y se busca empoderarlos en su capacidad para utilizar las TIC de manera pedagógicamente relevante.

Pedagógicamente, la propuesta se basa en enfoques centrados en el estudiante y en la integración de las TIC como herramientas para enriquecer y transformar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se reconoce que el uso efectivo de las TIC requiere que los docentes posean competencias digitales sólidas. Por lo tanto, se plantea la necesidad de proporcionarles la capacitación y el acompañamiento necesario para que puedan desarrollar estas competencias y aplicarlas de manera significativa en su práctica docente.

Desde un punto de vista psicológico, la propuesta considera que el desarrollo de las competencias digitales de los docentes está influenciado por factores cognitivos, motivacionales y socioemocionales. Se reconoce que los docentes pueden experimentar barreras y desafíos en su proceso de adquisición de habilidades digitales, y se plantea la importancia de ofrecerles apoyo y retroalimentación personalizada para superar estas dificultades. Además, se destaca la importancia de promover la autoevaluación y la autorreflexión en los docentes para que puedan identificar sus fortalezas y áreas de mejora en relación con las competencias digitales.

En resumen, la propuesta se fundamenta en la teoría de las competencias digitales, según la conceptualización de Ferrández, Lorenzo, Martínez-Sala y Abad (2019). Desde una perspectiva epistemológica, filosófica, pedagógica y psicológica, se reconoce la importancia de desarrollar competencias digitales en los docentes para enfrentar los desafíos de la sociedad digital. La propuesta se basa en enfoques constructivistas, centrados en el estudiante y en la integración efectiva de las TIC en la enseñanza, considerando factores cognitivos, motivacionales y socioemocionales en el proceso de desarrollo de habilidades digitales de los docentes.

1. Aprendizaje activo: Se reconoce que los docentes son agentes activos en su propio desarrollo de competencias digitales. Se promueve el aprendizaje activo y participativo, donde los docentes son protagonistas de su proceso de aprendizaje, construyendo conocimientos y habilidades a

través de la interacción con las TIC y la reflexión sobre su práctica pedagógica (Benvenuto & Veggetti, 2020).

2. Personalización: Se considera la diversidad de los docentes y sus necesidades individuales en el desarrollo de competencias digitales. La propuesta busca proporcionar un acompañamiento personalizado, a través de la asignación de mentores, para brindar retroalimentación específica y apoyar a cada docente en su proceso de mejora (Stones, 2017).

3. Integración curricular: Se fomenta la integración efectiva de las habilidades digitales en el currículo y en la práctica docente. La propuesta no solo se centra en la adquisición de conocimientos técnicos, sino que busca que los docentes reflexionen sobre cómo utilizar las TIC de manera pedagógicamente relevante para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes (Auer et al., 2018).

4. Colaboración y comunidades de aprendizaje: Se promueve la colaboración entre los docentes, la creación de comunidades de aprendizaje y el intercambio de conocimientos y experiencias en el uso de las TIC. Se reconoce que el aprendizaje se enriquece a través de la interacción con otros docentes, permitiendo la retroalimentación, el apoyo mutuo y la generación de nuevas ideas (Benvenuto & Veggetti, 2020).

5. Reflexión y autoevaluación: Se fomenta la reflexión y la autoevaluación como herramientas para el crecimiento profesional de los docentes en habilidades digitales. Se invita a los docentes a reflexionar sobre su propio desempeño, identificar fortalezas y áreas de mejora, y establecer metas para su desarrollo continuo (Auer et al., 2018).

6. Motivación intrínseca: Se busca fomentar la motivación intrínseca de los docentes en el desarrollo de sus competencias digitales. Se reconoce que la motivación y el interés propio son impulsores importantes para el aprendizaje efectivo. Se busca generar experiencias de aprendizaje

significativas y relevancia para los docentes, destacando la importancia de las habilidades digitales en su práctica profesional (Stones, 2017).

Estos principios constituyen los pilares de la propuesta, guiando la implementación de las estrategias y asegurando un enfoque integral y efectivo para el desarrollo de competencias digitales en los docentes.

CARACTERÍSTICAS

La propuesta de siete estrategias para el desarrollo de habilidades digitales se diferencia de otras propuestas en los siguientes rasgos destacados:

1. **Enfoque integral:** La propuesta aborda diferentes dimensiones de las habilidades digitales, como la autoevaluación, evaluación por pares y metas y objetivos. No se limita únicamente al aspecto técnico, sino que se considera el desarrollo de competencias digitales desde una perspectiva amplia, que involucra aspectos cognitivos, pedagógicos y socioemocionales.
2. **Personalización y acompañamiento:** Se destaca la importancia de brindar un acompañamiento personalizado a cada docente. A través de la asignación de mentores, se ofrece una guía individualizada, retroalimentación específica y apoyo en el proceso de desarrollo de habilidades digitales.
3. **Comunidades de aprendizaje:** La propuesta fomenta la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes. Se promueve el intercambio de conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el uso de las TIC, generando un espacio de apoyo y colaboración entre pares. Esta colaboración entre docentes enriquece el aprendizaje y contribuye al desarrollo de habilidades digitales.
4. **Reflexión y autoevaluación:** Se destaca la importancia de la reflexión y la autoevaluación como parte del proceso de desarrollo de habilidades digitales. Los docentes son invitados a reflexionar sobre su propio

desempeño, identificar fortalezas y áreas de mejora, y establecer metas para su crecimiento profesional.

5. Contextualización y relevancia: La propuesta se enfoca en la integración de las habilidades digitales de manera relevante en el contexto educativo. No se trata solo de adquirir conocimientos técnicos, sino de reflexionar sobre cómo utilizar efectivamente las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje, enriqueciendo el currículo y potenciando el aprendizaje de los estudiantes.

Estos rasgos resaltantes diferencian la propuesta de siete estrategias para el desarrollo de habilidades digitales al proporcionar un enfoque integral, personalizado y contextualizado. Además, se promueve la colaboración y la reflexión como herramientas fundamentales para el crecimiento profesional de los docentes en habilidades digitales.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

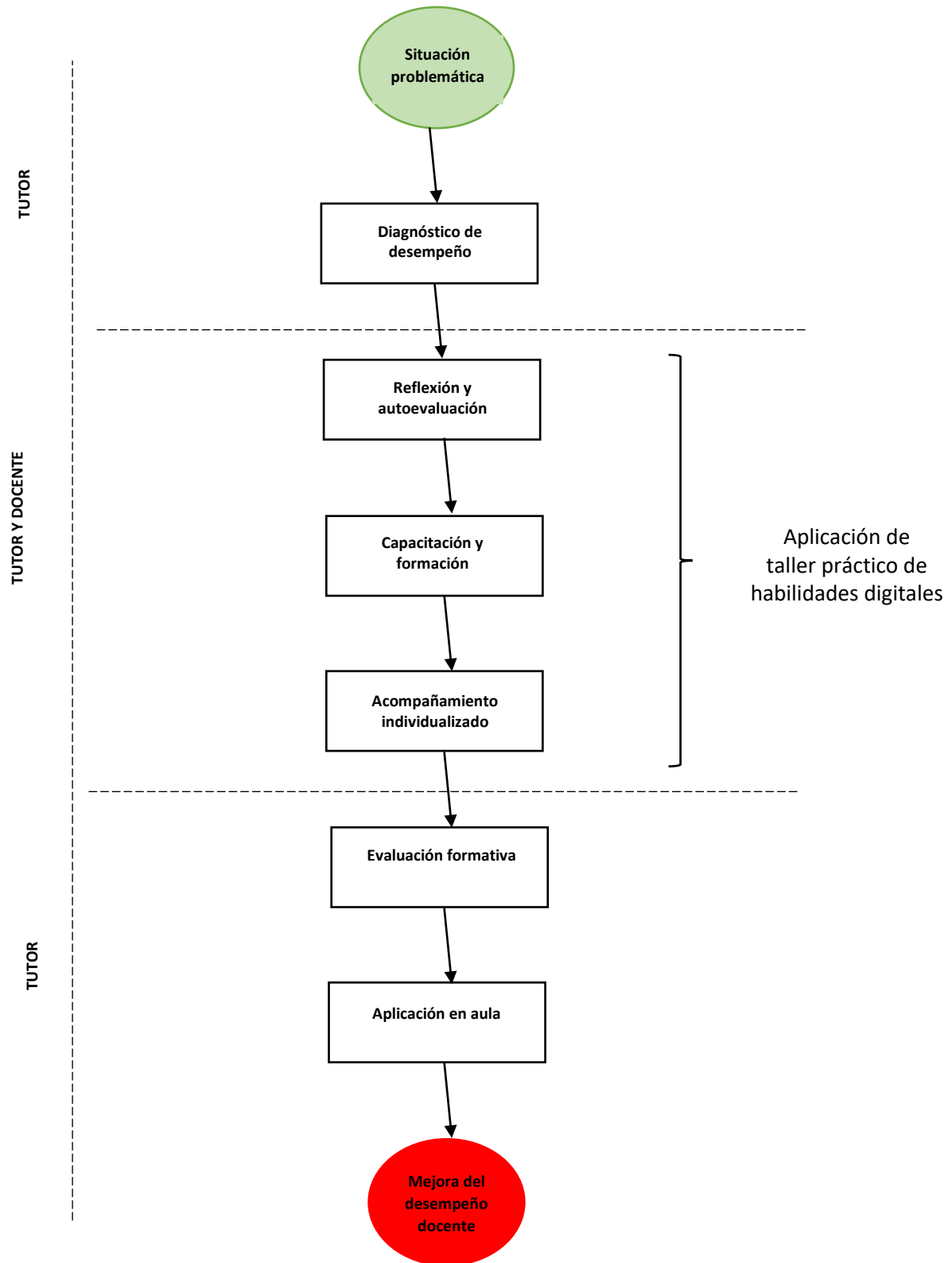
La propuesta presenta la siguiente estructura:

1. Capacitación y formación: Organiza talleres, cursos o sesiones de capacitación específicos para mejorar las habilidades digitales de los docentes. Invitar a expertos en tecnología educativa o utilizar recursos en línea para enseñarles cómo utilizar herramientas digitales relevantes para su práctica docente.
2. Acompañamiento individualizado: Brinda apoyo individual a cada docente, identificando sus necesidades y diseñando un plan de desarrollo personalizado. Asigna un mentor que pueda guiarlos y brindarles retroalimentación constante mientras adquieren nuevas habilidades digitales.
3. Comunidades de aprendizaje: Fomenta la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, donde puedan compartir experiencias,

recursos y conocimientos relacionados con el uso de las TICs en el aula. Estas comunidades pueden ser presenciales o virtuales, y facilitarán el intercambio de ideas y buenas prácticas.

4. Recursos y herramientas digitales: Proporciona a los docentes acceso a recursos y herramientas digitales adecuadas para su contexto educativo. Esto puede incluir plataformas de aprendizaje en línea, aplicaciones educativas, programas de diseño gráfico, entre otros. Ofrecerles capacitación en el uso efectivo de estas herramientas.
5. Evaluación formativa: Implementa un sistema de evaluación formativa que permita a los docentes recibir retroalimentación continua sobre su desempeño en habilidades digitales. Esto puede incluir la observación de clases, análisis de proyectos digitales realizados por los estudiantes y la creación de rúbricas específicas para evaluar las competencias digitales de los docentes.
6. Establecimiento de metas y objetivos claros: Trabaja con cada docente para establecer metas y objetivos claros en relación con el desarrollo de sus habilidades digitales. Estas metas deben ser alcanzables y medibles, y se deben establecer plazos realistas para su consecución. Monitorea su progreso y bríndales apoyo adicional cuando sea necesario.
7. Incentivos y reconocimientos: Reconoce y valora los esfuerzos y logros de los docentes en el desarrollo de sus habilidades digitales. Puedes implementar programas de reconocimiento, otorgar certificaciones o incentivos, como la participación en conferencias o la oportunidad de liderar proyectos innovadores en el ámbito educativo.

FLUJOGRAMA



ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA

Estrategia	Competencias	Estrategia	Actividades	Ambiente	Recursos	Instrumento
Capacitación y formación, a cargo de los mentores	Habilidades digitales básicas	Taller práctico	Organiza talleres, cursos o sesiones de capacitación para mejorar las habilidades digitales.	Laboratorio de cómputo	Computadoras, conexión a Internet	Guía de observación
	Integración de TIC en el aula	Sesión teórica		Aula	Proyector, presentaciones, recursos digitales	Rúbrica de evaluación
Acompañamiento individualizado, a cargo de los mentores	Evaluación digital	Debate y reflexión	Invitar a expertos en tecnología educativa para enseñarles cómo utilizar herramientas digitales.	Laboratorio de cómputo	Pizarra, tarjetas, ejemplos de evaluaciones	
	Diseño de actividades digitales	Asesoramiento individual	Brinda apoyo individual a cada docente, identificando sus necesidades y diseñando un plan de desarrollo personalizado.	Aula	Computadora, software educativo	Lista de cotejo
	Resolución de problemas con TIC	Sesiones de grupo		Aula	Pizarra, ejemplos de problemas, recursos digitales	Rúbrica de evaluación
Comunidades de aprendizaje, a cargo de los mentores	Uso seguro y responsable de TIC	Discusiones grupales	Asigna un mentor que pueda guiarlos y brindarles retroalimentación constante mientras adquieren nuevas habilidades digitales.	Aula	Pósteres, tarjetas, casos de estudio	
	Colaboración en línea	Foro de discusión	Fomenta la creación de comunidades de aprendizaje entre los docentes, donde puedan compartir experiencias, recursos y conocimientos relacionados con el uso de las TICs en el aula.	Aula	Plataforma virtual, hilos de discusión	Lista de cotejo
	Creación y compartición de recursos	Banco de recursos		Laboratorio de cómputo	Repositorio en línea, categorías de recursos	Rúbrica de evaluación
Recursos y herramientas digitales, a cargo de los mentores	Retroalimentación y mejora continua	Sesiones de feedback		Virtual	Plantillas de retroalimentación	
	Búsqueda y selección de información	Actividades en línea	Proporciona a los docentes acceso a recursos y herramientas digitales adecuadas para su contexto educativo.	Laboratorio de cómputo	Navegadores web, buscadores, ejercicios prácticos	Guía de observación
Evaluación formativa, a cargo de los mentores	Creación de contenidos digitales	(4) Talleres prácticos	Esto puede incluir plataformas de aprendizaje en línea	Laboratorio de cómputo	Software de presentación, recursos multimedia	Rúbrica de evaluación
	Uso de herramientas colaborativas	Proyectos en grupo		Virtual	Plataformas colaborativas, documentos compartidos	
	Diseño de rúbricas de evaluación	Sesiones de trabajo	Implementa un sistema de evaluación formativa que permita a los docentes recibir retroalimentación continua sobre su desempeño en habilidades digitales.	Aula	Ejemplos de rúbricas, pautas de evaluación	Rúbrica de evaluación
Establecimiento de metas y objetivos claros, a cargo de los mentores	Retroalimentación efectiva	Práctica y análisis		Laboratorio de cómputo	Ejemplos de retroalimentación, actividades de análisis	
	Autoevaluación y autorregulación	Reflexión individual	Esto puede incluir la observación de clases, análisis de proyectos digitales realizados por los estudiantes y la creación de rúbricas específicas para evaluar las competencias digitales de los docentes	Virtual	Cuestionarios de autoevaluación, diarios de aprendizaje	
Establecimiento de metas y objetivos claros, a cargo de los mentores	Exploración de nuevas herramientas	Investigación y práctica	Trabaja con cada docente para establecer metas y objetivos claros en relación con el desarrollo de sus habilidades digitales.	Laboratorio de cómputo	Internet, dispositivos digitales	Rúbrica de evaluación
	Participación en comunidades de práctica	Foros y grupos en línea		Virtual	Plataformas en línea, hilos de discusión	

	Actualización de conocimientos y habilidades	de y	Sesiones de formación	de	Estas metas deben ser alcanzables y medibles, y se deben establecer plazos realistas para su consecución. Monitorea su progreso y bríndales apoyo adicional cuando sea necesario	Laboratorio de cómputo	de	Recursos actualizados, presentaciones	
Incentivos y reconocimientos, a cargo de los mentores	Indicadores de medición para incentivos y reconocimientos	de y	Asesoramiento y monitoreo	de y	Reconoce y valora los esfuerzos y logros de los docentes en el desarrollo de sus habilidades digitales.	Aula		Plantillas de seguimiento, ejemplos de feedback	Rúbrica de evaluación
	Sesiones de retroalimentación grupal	de	Reuniones grupales		Puedes implementar programas de reconocimiento, otorgar certificaciones o incentivos, como la participación en conferencias o la oportunidad de liderar	Aula		Espacio físico o virtual para reuniones	
	Evaluación final y reconocimiento	de y	Ceremonia de cierre	de		Auditorio		Certificados, reconocimientos especiales	

Trabaja con cada docente para establecer metas y objetivos claros en relación con el desarrollo de sus habilidades digitales								
Estas metas deben ser alcanzables y medibles, y se deben establecer plazos								
Reconoce y valora los esfuerzos y logros de los docentes en el desarrollo de sus habilidades								
Puedes implementar programas de reconocimiento, otorgar certificaciones o incentivos								

TALLER PRÁCTICO

HABILIDADES DIGITALES

I) DATOS GENERALES

1. ESTABLECIMIENTO : Institución Educativa de Chiclayo
2. MODALIDAD : Virtual
3. SESIÓN : 01
4. TÍTULO DE LA SESIÓN : Introducción a la seguridad en línea.

II) OBJETIVO:

Comprender la importancia de la seguridad en línea y adquirir medidas básicas de protección para proteger a los estudiantes.

III) PROGRAMACIÓN

MOMENTO	ACTIVIDADES	TÉCNICA	MATERIALES
INICIO	Presentación del tema y objetivos Discusión sobre desafíos de seguridad en línea	Charla	Proyector
PROCESO	Presentación de conceptos clave. Análisis de casos y estrategias de prevención	Debate	Ejemplos de caso
CIERRE	Elaboración de un plan de acción personal	Trabajo individual	Papel, lápices

TALLER PRÁCTICO

HABILIDADES DIGITALES

I) DATOS GENERALES

1. ESTABLECIMIENTO : Institución Educativa de Chiclayo
2. MODALIDAD : Virtual
3. SESIÓN : 02
4. TÍTULO DE LA SESIÓN : Uso responsable de las redes sociales en el entorno educativo.

II) OBJETIVO:

Conocer los riesgos y beneficios de las redes sociales, y desarrollar habilidades para un uso seguro y responsable en el ámbito educativo.

III) PROGRAMACIÓN

MOMENTO	ACTIVIDADES	TÉCNICA	MATERIALES
INICIO	Repaso de la sesión anterior y objetivos	Charla	Proyector
PROCESO	Presentación de los riesgos en redes sociales	Exposición	Proyecto
CIERRE	Diseño de un plan de uso responsable de redes sociales en el aula	Trabajo grupal	Papel, lápices

TALLER PRÁCTICO

HABILIDADES DIGITALES

I) DATOS GENERALES

1. ESTABLECIMIENTO : Institución Educativa de Chiclayo
2. MODALIDAD : Virtual
3. SESIÓN : 03
4. TÍTULO DE LA SESIÓN : Herramientas digitales para la enseñanza virtual.

II) OBJETIVO:

Explorar y utilizar herramientas digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en un entorno virtual.

III) PROGRAMACIÓN

MOMENTO	ACTIVIDADES	TÉCNICA	MATERIALES
INICIO	Repaso de la sesión anterior y objetivos	Charla	Proyector
PROCESO	Compartir experiencias y estrategias de implementación	Debate	Ejemplos de casos
CIERRE	Elaboración de un plan de integración de herramientas digitales en las clases virtuales	Trabajo individual	Papel, lápices

TALLER PRÁCTICO

HABILIDADES DIGITALES

I) DATOS GENERALES

1. ESTABLECIMIENTO : Institución Educativa de Chiclayo
2. MODALIDAD : Virtual
3. SESIÓN : 04
4. TÍTULO DE LA SESIÓN : Evaluación en entornos virtuales.

II) OBJETIVO:

Conocer y aplicar estrategias y herramientas de evaluación adecuadas para entornos virtuales de aprendizaje.

III) PROGRAMACIÓN

MOMENTO	ACTIVIDADES	TÉCNICA	MATERIALES
INICIO	Repaso de la sesión anterior y objetivos	Charla	Proyector
PROCESO	Presentación de estrategias de evaluación en línea	Exposición	Proyector
CIERRE	Diseño de una actividad de evaluación en línea	Trabajo grupal	Papel, lápices

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula

Yo, Montenegro Camacho Luis, identificado con DNI N° 16672474, con Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación, con código de inscripción en SUNEDU N° A1670953.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula**, correspondiente a la Tesis Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, fundamentos, características, Estructura, flujograma, estrategias para la implementación del programa y plan de integración de herramientas y corresponde a la tesis: "Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema y objetivos de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		

6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	95%	99%	97%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta considera el contexto educativo y los recursos disponibles, siendo adecuada y efectiva.

Es viable desde el punto de vista logístico y financiero, ya que evalúa si la institución educativa cuenta con los recursos necesarios para implementar las estrategias propuestas y si el personal docente tiene la capacitación requerida. La propuesta considera el contexto educativo en el que se aplicará la propuesta y

resulta pertinente para el nivel educativo secundario, y para el tipo de institución. Es importante que la propuesta se adapte a las necesidades y características del contexto específico.

La propuesta tiene en cuenta que tecnología y la educación evolucionan constantemente y busca contemplar un proceso de actualización y mejora continua para mantenerse relevante y efectiva a lo largo del tiempo.

OBSERVACIONES: _____

Chiclayo, 14 de Julio de 2023.

Mg. Dr. Luis Montenegro Camacho, Código de registro de SUNEDU N° A1670953, con Centro de labores en Universidad César Vallejo, N° de celular: 949531920.



Dr. Luis Montenegro Camacho

Doctor en Administración de la Educación

DNI N° 16672474

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula

Yo, Edward Antonio Castañeda Balcazar, identificado con DNI N° 16703007, con Grado Académico de Magister en Educación con mención en docencia y gestión educativa, con código de inscripción en SUNEDU N° UCV40847

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula**, correspondiente a la Tesis Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, fundamentos, características, Estructura, flujograma, estrategias para la implementación del programa y plan de integración de herramientas y corresponde a la tesis: "Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo"

c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema y objetivos de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		

7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		
---	---	---	--	--

d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98	98	98	98 %

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta en cuanto a su aplicabilidad, contextualización y pertinencia es viable.

OBSERVACIONES: _____

Chiclayo, 14 de Julio de 2023.

Mg. Edward Antonio Castañeda Balcazar, Código de registro de SUNEDU N° UCV40847, con Centro de labores en I.E. San José, N° de celular: 951594714



Mg. Edward A. Castañeda Balcazar
Magister en Educación

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA****Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula**

Yo, *Máximo Alexander Guzmán Gonzales*, identificado con DNI N° 16691034, con Grado Académico de Magister en Educación, con mención en docencia y gestión educativa, con código de inscripción en SUNEDU N° 931589.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula**, correspondiente a la Tesis Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, fundamentos, características, Estructura, flujograma, estrategias para la implementación del programa y plan de integración de herramientas y corresponde a la tesis: "Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema y objetivos de investigación.	✓		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	✓		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	✓		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	✓		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	✓		



6	Pertinencia con la estructura de la investigación	✓		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	✓		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	✓		
2	Soluciona el problema de la investigación	✓		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	✓		
4	Es viable en su aplicación	✓		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	✓		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Potenciando el desempeño docente: 7 estrategias para el desarrollo de habilidades digitales en el aula			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97%	98%	96%	97%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Que los criterios establecidos guardan relación entre los elementos y los constructos de la investigación los mismos que resultan pertinentes, al mismo tiempo resultan viables en el contexto educativo.

Chiclayo, 14 de Julio de 2023.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

Mg. Máximo Alexander Guzmán González, Código de registro de SUNEDU N° 931589, con Centro de labores en I. E. E. "San José" – Chiclayo – Lambayeque. N° de celular: 985832121

Mg. Máximo Alexander Guzmán González
Magister en Educación.
DNI N° 16691034



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de habilidades digitales para reforzar el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo", cuyo autor es JIMENEZ CARRASCO CAROLINA ENRIQUETA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA DNI: 16724772 ORCID: 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 03-08- 2023 13:43:01

Código documento Trilce: TRI - 0628789