



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gerencia educativa en las competencias digitales de los
docentes de la institución educativa secundaria, Valentín de
Uriarte, Contamana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Autor:

Lizzetti Villanueva, Eduardo Giovanni (ORCID: 0000-0002-3472-1792)

Asesora:

Dra. Bernardo Santiago, Grisi (ORCID: 0000-0002-4147-2771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres; Luz y Eduardo por enseñarme a perseverar y lograr lo que nos proponemos en nuestra vida familiar y profesional.

A mi esposa Silvia, por la fortaleza que encontré en ella, para apoyarme en todo momento y alcanzar mis objetivos.

A mi hijo Jhosep, quizás más fuerte que yo, por comprender los momentos que no se dejaron compartir por seguir mi objetivo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por escuchar las veces que le pedí en una oración que me diera fuerza para seguir en el logro de mis objetivos.

Agradecer infinitamente a mi familia que en el curso de mi vida han puesto enseñanzas y ejemplos para fortalecerme como persona de bien.

En el rubro académico de este trabajo, quiero agradecer a la Dra. Grisi Bernardo Santiago, por el esfuerzo mostrando al compartir sus conocimientos y mostrarnos siempre la vocación maravillosa de enseñar.

Agradezco también a mis compañeros de trabajo por contribuir con esta investigación y así permitirme cumplir un objetivo más.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, Muestra y Muestreo	29
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	58

Índice de tabla

Tabla 1: Distribución de la población y muestra	30
Tabla 2: Tabla de confiabilidad de la Variable independiente.	32
Tabla 3: Tabla de confiabilidad de la Variable independiente.	32
Tabla 4: Validación de los instrumentos por los expertos.....	33
Tabla 5: Niveles y rangos de las variables y dimensiones de la variable independiente	34
Tabla 6: Niveles y rangos de las variables y dimensiones de la variable dependiente.....	34
Tabla 7: Resultados de gerencia educativa	36
Tabla 8: Resultados de las dimensiones de gerencia educativa.....	37
Tabla 9: Resultados de competencias digitales	38
Tabla 10: Competencias digitales por dimensiones.....	39
Tabla 11: Ajuste de datos de la gerencia educativa en las competencias digitales	40
Tabla 12: Pseudo coeficiente de determinación de gerencia educativa en las competencias digitales.....	40
Tabla 13: Ajuste de datos de la gerencia educativa en el compromiso profesional	41
Tabla 14: Pseudo coeficiente de determinación de la gerencia educativa en el compromiso profesional	41
Tabla 15: Ajuste de datos de la gerencia educativa en los contenidos digitales	42
Tabla 16: Ajuste de datos de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje	42
Tabla 17: Pseudo coeficiente de determinación de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje	43
Tabla 18: Ajuste de datos de la gerencia educativa en la evaluación y retroalimentación.....	43
Tabla 19: Ajuste de datos de la gerencia educativa en el empoderamiento de los estudiantes.....	44
Tabla 20: Ajuste de datos de la gerencia educativa en el desarrollo de la competencia digital de los estudiantes.....	44

Índice de figuras

Figura 1: Resultados de gerencia educativa.....	36
Figura 2: Resultados de las dimensiones de gerencia educativa	37
Figura 3: Resultados de competencias digitales.....	38
Figura 4: Competencias digitales por dimensiones	39

Resumen

En el estudio realizado se planteó el objetivo general, establecer la influencia de gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021. La metodología que se utilizó posee un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el diseño es no experimental-transversal y de nivel explicativa, correlacional causal. La población estuvo conformada de 74 docentes de nivel primario y secundario, la muestra está representada por 38 docentes de nivel secundaria. El cuestionario estuvo compuesto por 26 y 25 ítems respectivamente por variable, a su vez estos instrumentos fueron validados por tres expertos y, por consiguiente, la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach para la Gerencia educativa de 0,927 y para la variable competencias digitales fue de 0,979. Los resultados estadísticos arrojaron que en gerencia educativa con 71% percibe que es eficiente, mientras que, competencias digitales 50%, alto. Llegó a la conclusión que existió influencia significativa de la gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa. (Sig.=0,042; Nagelkerke=0,126).

Palabras clave: Gerencia Educativa, Competencias digitales, tecnología, organización, contenido digital.

Abstract

In the study carried out, the general objective was established, to establish the influence of educational management in the digital competences of the teachers of the Valentin de Uriarte Secondary Educational Institution, Contamana 2021. The methodology that was used has a quantitative approach, of an applied type, the design is non-experimental-cross-sectional and explanatory level, causal correlational. The population consisted of 74 primary and secondary level teachers, the sample is represented by 38 secondary level teachers. The questionnaire was composed of 26 and 25 items respectively per variable, in turn these instruments were validated by three experts and, therefore, the reliability of the instrument was used Cronbach's alpha for educational management of 0.927 and for the variable digital skills was 0.979. The statistical results showed that in educational management with 71% perceive that it is efficient, while, digital skills 50%, high. It came to the conclusion that there was a significant influence of the educational management on the digital competences of the teachers of the Educational Institution. (Sig. = 0.042; Nagelkerke = 0.126).

Keywords; Educational Management, Digital skills, Technology, Organization, digital content.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de una emergencia sanitaria nos hemos visto afectados en todos los aspectos de la sociedad. En el sector educación se ha podido apreciar las dificultades para mantener continuo el servicio educativo en los diferentes países, en agosto del 2020 se publicó el informe covid-19 CEPAL-UNESCO, en el cual manifiesta que han dejado de recibir clases presenciales de todos los niveles de enseñanza, 1.200 millones de estudiantes en todo el globo terrestre y en América Latina y el Caribe 160 millones de estudiantes (CEPAL-UNESCO, 2020) El actual sistema educativo de muchos países no están preparados para un contexto vulnerable, entre la infraestructura digital y el recurso humano. Se demuestra que el docente no está preparado para atender la continuidad del servicio educativo en este contexto como consecuencia de una pésima gerencia educativa.

La gerencia educativa es la encargada de conducir todas las actividades que se operen dentro de una organización, velar por la marcha organizacional en sus dimensiones. Asimismo, en la época de pandemia no ha estado muy claro el desempeño de una gerencia educativa en los diferentes países, no estábamos preparados desde la reacción ejecutiva, pasó igual en la institución Valentín de Uriarte de Contamana ¿Qué faltó para que el servicio educativo continúe en una modalidad a distancia?, se manifestó mucha incertidumbre del trabajo remoto y la utilización de las herramientas digitales. Desde un carácter humano y la gestión como proceso de aprendizaje, se debe articular las interrelaciones entre los miembros que componen la organización en un orden horizontal para alcanzar los fines deseados (Marcelo, 2017), en el terreno de los hechos se observaba todo en contra de esta definición.

En tal sentido, se observa docentes que no tienen manejo de ciertos aplicativo útiles para el desarrollo de las clases, solo lo usaban para comunicarse, escuchar música y tomar fotos. Por otro lado, la definición sobre competencias digitales como referencial es el del ámbito europeo para la competencia digital de los docentes (DigCompEdu) quien dice, que son de uso riguroso y seguro las tecnologías de la sociedad de la información para el trabajo. Pero no solo en el trabajo, inicialmente aparecieron para el uso de las comunicaciones y ahora es usado

en el tiempo libre, en su aspecto de recreación (European Parliament and the Council, 2006 citado en INTEF, 2017), a nivel mundial podemos mencionar que se está tomando decisiones muy importantes al respecto, es el caso de la UE (Unión europea) durante el 2017 publicó el “Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu)”, en el documento manifiesta que se considera 22 competencias digitales enfocados en los docentes del siglo XXI. Dicho documento se planteó en noviembre del 2012 con la denominación de “Replantear la Educación” (INTEF, 2017).

Por otro lado, en nuestro continente se viene trabajando de manera teórica con poca acción, en relación con quienes tienen mayor accesibilidad de las tecnologías digitales y la educación, podemos mencionar que el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) realizado en 2013, nos muestra que el 60 % de estudiantes tienen mayor accesibilidad a una computadora en el hogar. Con respecto, a la accesibilidad a Internet: la mitad y un tercio de los alumnos no cuentan con internet, ni en el hogar ni en la escuela (Lugo & Ithurburu, 2019) en el mismo documento se referencia que 263 millones de niños y jóvenes que tienen la edad de 6 a 17 años no asisten a las escuelas. (UNESCO, 2017 citado en Lugo & Ithurburu, 2019), expresa que, la pésima gerencia educativa ha dejado pasar por un lado lo que se veía venir, los trabajos pedagógicos haciendo uso complementario de las herramientas digitales, y para ello era necesario desarrollar las competencias digitales de los docentes, hoy en su mayoría por esta debilidad se ha frenado el servicio educativo.

Además, como país no podemos desligarnos de los resultados PISA, para ello apelamos a una gerencia educativa pertinente con prácticas de liderazgo transformacional que permita dirigir con eficiencia, en ocasiones los pocos recurso con el que cuenta una institución educativa , en este caso la situación de pandemia nos obliga a acudir a las herramientas digitales y eso nos direcciona a las competencias digitales del docente, ya que como docentes no podemos ser ajemos a esta evolución tecnológica, para ello el gobierno a través de sus especialistas del MINEDU plantea la competencia 28, el cual dice, se extiende en entornos virtuales generados por las TIC (CN, 2017). Por otro lado, se hace referencia en el Proyecto Educativo Nacional 2021, donde se destaca que nuestro sistema debe de contar

con docentes altamente capacitados, de manera continua y permanente en concordancia con los avances de las tecnologías, la ciencia y la pedagogía (Guizado, Menacho, & Salvatierra, 2019).

En efecto, el informe del INEI a finales del año 2020, menciona que el 17.9 % del alumnado no recibieron el servicio de las clases a distancia por medios virtuales, esta población corresponde a estudiantes de 12 a 16 años que están matriculados en el nivel secundaria (INEI, 2020), una de las causas es la infraestructura digital pésima que tenemos en el país, hay manifestaciones contundentes que donde hay internet y se cuenta con aparatos tecnológicos básicos, los docentes no han estado a la altura de utilizar herramientas digitales para la continuidad del servicio educativo, sujeto a una inoperante gerencia educativa. Rescatamos una definición; en América latina, los docentes no cuentan con competencias digitales básicas que permitan atender este desafío, se ha podido apreciar con tristeza a las instituciones educativas enfrentarse a una realidad muy difícil, de pronto se han visto obligados a la modalidad de una educación a distancia en lugar de una modalidad presencial (Murillo & Duk, 2020, citado en Macias, et al, 2021).

Nuestra Región ocupa el último lugar en la Evaluaciones Censal de Estudiantes (ECE), el resultado del 2019 nos da una idea de cuál es nuestra situación, Matemática 1.9; Lectura 4.1; Ciencias Sociales 3.4; Ciencia y Tecnología 2.3 (resultados de 2° de secundaria) (MINEDU, 2019), la región Loreto tiene una geografía básicamente rural y los pocos espacios urbanos tiene mínimas diferencias, la educación en un contexto pandémico ha evidenciado las brechas existentes en la performance de atender el servicio educativo. Los proyectos educativos regionales no han sido actualizados de hace 14 años, en el 2019 se estableció una consulta a nivel regional del cual participamos y podemos dar fe de que era un mero llenado de papeles, con ausencia de una proyección educativa en entorno virtuales. La desorganización impera desde los directores regionales, directores de UGELs y directores de Instituciones educativas. Al respecto, haciendo un alto, podemos apreciar que no da resultado el mecanismo de la meritocracia basado en evaluaciones subjetivas y estandarizadas a los directivos. Regresando a nuestra preocupación, el descontrol y como causa la ausencia de monitoreos

eficaces no permite valorar los recursos humanos que tenemos en las organizaciones de la región, en este caso aquellos profesionales con alto conocimiento en manejos digitales.

En ese mismo contexto, el servicio educativo en nuestra región se ha visto fracturado en este contexto por mostrar niveles bajos de actuación de liderazgo por parte de los que gerencian la educación. No ha existido en ese sentido capacitaciones que potencien las competencias digitales de los docentes, desde la dirección regional no se ha motivado a los docentes, por su cuenta han ido implementado las herramientas digitales disponibles en los trabajos pedagógicos del aula. Loreto cuenta con 7.3% de locales escolares con los tres servicios básicos (agua potable, alcantarillado y energía), la brecha comparada con Lima es de 80% es una distancia que atemoriza, y al mismo tiempo salir del estado gris (Escale, 2017). Al nivel nacional el porcentaje de Instituciones educativas de secundaria que cuentan con internet es alto, 71% en el 2016, curiosamente la investigación indica que el 40,1% en Loreto tienen internet (Escale, 2017), no contar con internet influye directamente toda pretensión digital.

En la Institución educativa Valentín de Uriarte de la localidad de Contamana, atiende el servicio educativo, para este estudio se consideró solo el nivel secundario que cuenta con 38 docentes. A poco más de un año que se decretó la emergencia sanitaria a nivel nacional, podemos decir que en nuestra Institución educativa hay enormes debilidades en la continuidad del servicio, los estudiantes no participaban y los padres no colaboraban, a ellos se sumaba las escasas estrategias digitales del docente. Las clases virtuales no se desarrollaron con eficacia, la gestión de los directivos no buscó alternativas de aprovechamiento de la tecnología digital, el plan de trabajo fue un papel con enunciados extintos respecto a la continuidad de las clases en el contexto virtual, esta falta de organización se desatendió de la ejecución descrita en el PEI de manera genérica donde se describió las características de una población de estudiantes que se van a desenvolver en una sociedad digitalizada.

Debido a esto, la indolencia para la realización de planes con estrategias que ayuden de apoco atender a los estudiantes en sus clases. Si bien es cierto que la

gerencia es un proceso de funciones, no se asumió tal comportamiento, no se direccionó la calidad educativa con los recursos con los que posee la institución, es evidente que hay docentes con un buen manejo de las tecnologías y otro grupo que no, es ahí donde la desidia gerencial fue desmotivadora, la falta de estímulo, tuvo ausencia de liderazgo y esto los llevó a la individualización del trabajo pedagógico en el entorno virtual, sacando a relucir la falta de gerencia educativa.

Si bien es cierto que, aproximadamente el 75 % de los docentes de secundaria carecían del manejo tecnológico, la mayoría contaba con laptops y celulares en promedio de gama media, su uso era extremadamente básico, uno para escribir documentos y el otro para comunicarse, la pandemia forzó el trabajo remoto y salieron a la luz las incompetencias digitales, era fácil observar la falta de manejo en abrir y guardar documentos en algunos aplicativos, como el WhatsApp, el correo de @gmail.com, y ni que hablar sobre abrir una sala para reuniones virtuales. Pero en esos momentos y los actuales no hay una acción en el concepto de gerencia educativa. En el trabajo pedagógico que ha tomado cuerpo como estrategia son los aprendizajes sincrónicos y asincrónicos. La realidad es que no manejaban las herramientas que permitieran grabarse una exposición y compartirlo en el WhatsApp.

No se evidenció el manejo de los contenidos digitales, ingresar a la plataforma de aprendo en casa y trabajar las guías curriculares fue un reto casi imposible para un grupo de docentes, incapacidad para seleccionar recursos digitales, protección e intercambio de contenidos. La desorganización comunicativa con los padres, estudiantes y docentes eran muestra que se necesitó tomar medidas para superar, estas debieron venir desde las prácticas gerenciales de la institución. En esta situación actual se observó que había profesores que tenían prácticas pedagógicas como si se estaría formado una generación para el siglo pasado, esto traía como consecuencias las incompetencias digitales de los estudiantes que estaban siendo mutilados o postergados casi sistemáticamente, incapaces de comunicar y colaborar digitalmente, una muestra clara de irresponsabilidad en el uso de las tecnologías, la institución cuenta con personal en la sala de innovación pero aun así no es un soporte, el empoderamiento de los estudiantes en los entornos virtuales carece de decisiones comprometidas con esta causa, la

exclusión digital se hace presente igual que la abandono del trabajo autónomo en el espacio virtual.

Aunado a esto, fue tan grande la dificultad de enseñar durante el contexto de emergencia sanitaria, pero se encuentran superando estas nuevas formas de realizar los aprendizajes, corresponde reconocer que los estudiantes también se encontraron con estas dificultades y que se encuentran adaptándose a los nuevos cambios de aprendizaje (Giannini, 2020, citado en Macías, et al, 2021). En tal sentido, la gerencia educativa en su evidente descontrol en la Institución, no usó instrumentos de evaluación que permitan identificar las necesidades de planeación, organización, dirección. No se cuenta con registros cuantitativos y cualitativos de las condiciones de recursos físicos y humanos. El panorama a futuro parece seguir de gris y eso es nuestra preocupación en el siguiente estudio de investigación, por ello hacemos la siguiente pregunta, ¿De qué manera la gerencia educativa influye en las competencias digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte? Contamana 2021.

Por consiguiente, la formulación del problema se desarrolló de la siguiente manera: ¿De qué manera la gerencia educativa influye en las competencias digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021? Por otra parte, tenemos identificados los problemas específicos como sigue a continuación: (1) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en los compromisos de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021?; (2) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en los contenidos digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021?; (3) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en los enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021?; (4) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en la evaluación y la retroalimentación de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021?; (5) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en el empoderamiento de las tecnologías digitales de los estudiantes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021?; (6) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en los compromisos digital de los docentes de la Institución educativa secundaria

Valentín de Uriarte, Contamana 2021?; (7) ¿De qué manera la gerencia educativa influye en el desarrollo de las competencias digitales de los estudiantes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana 2021?

Así mismo, la justificación del trabajo de investigación se realizó desde el punto de vista teórico, debido a que se revisaron las teorías de gerencia educativa que nos permita determinar propuestas que ayuden a mejorar las funciones en una institución educativa para ello hemos considerado las propuestas conceptuales de Cuevas. Asimismo, las competencias digitales de los docentes lo vamos a respaldar con las teorías descritas en el documento del Marco Europeo con su publicación Digital Competence Framework for Educators, esto nos va a permitir un estudio sólido que va respaldar los resultados de la investigación.

Por otro lado, justificamos desde lo práctico, porque la incidencia de la gerencia educativa influyó en las competencias digitales de los docentes, donde sus dominios son estudiados como efecto de la gerencia educativa. A través de los resultados permitió conocer de cerca las debilidades y potencialidades de ambas variables, de esta manera superar, optimizar y mejorar los procesos de la gerencia educativa, y aplicar las competencias digitales para dinamizar las sesiones virtuales. Es así como, en la justificación metodológica, se enfatizó en desarrollar el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, se recogió la información a través de un cuestionario digitalizado en un formulario acompañado del consentimiento informado. Luego, de los resultados obtenidos se desarrolló la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Asimismo, presentamos el objetivo general: Establecer la influencia de gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte. Contamana 2021. Se plantea los siguientes objetivos específicos: (1) Conocer la influencia de la gerencia educativa en los compromisos digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte. Contamana 2021; (2) Conocer la influencia significativa de la gerencia educativa en los contenidos digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (3) Conocer la influencia de la gerencia educativa en los compromiso profesional de los docentes

de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (4) Conocer la influencia de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (5) Conocer la influencia de la gerencia educativa en la evaluación y retroalimentación de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (6) Conocer la influencia de la gerencia educativa en el empoderamiento de las tecnologías digitales de los estudiantes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (7) Conocer la influencia significativa de la gerencia educativa en el desarrollo de la competencia digital de los estudiantes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Por otro lado, se presentan la hipótesis general: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte. Contamana 2021. Además, presentamos las hipótesis específicas en el siguiente orden: (1) Existe influencia significativa de la gerencia educativa en el compromiso profesional de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte. Contamana 2021. (2) Existe influencia significativa de la gerencia educativa en las contenidos digitales de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (3) Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (4) Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la evaluación y retroalimentación de los docentes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021; (5) Existe influencia significativa de la gerencia educativa en el empoderamiento de las tecnologías digitales de los estudiantes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (6) Existe influencia significativa de la gerencia educativa en el desarrollo de la competencia digital de los estudiantes de la Institución educativa secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación no se ha encontrado mucha información que considere a nuestras dos variables en una sola investigación, pero sí se han hecho muchos estudios a las variables que hemos considerado relacionadas con otras distintas, que en el fondo guardan significancia con el objetivo de determinar la gerencia educativa y su incidencia en las competencias digitales del docente. A continuación, los antecedentes internacionales.

Macías et al, (2021), desarrollaron la investigación titulada: competencias digitales del docente para atender a la diversidad de aprendizajes en la pandemia COVID – 19. La metodología de esta investigación fue mixta, bibliográfica, al mismo tiempo descriptivo para poder interpretar las influencias digitales de los profesores en relación con la atención del servicio educativo en una situación de pandemia tuvo una muestra de 20 docentes de diferentes niveles, utilizó las encuestas y el cuestionario como instrumento hecho en formato digital. Las conclusiones fueron las siguientes: las competencias digitales son imprescindibles para el contexto de pandemia que nos encontramos, permite atender la diversidad de los aprendizajes de los respectivos estudiantes, para ello se necesita que los docentes se encuentren preparados para aplicar nuevos métodos y lograr los aprendizajes significativos; asimismo, concluyó que los grandes cambios que se han dado han generado que los docentes asuman el reto y se involucren en la comunidad de las tecnologías para aplicar las competencias digitales en el desarrollo de sus prácticas pedagógicas, y en esta oportunidad a distancia. En su tercera y última conclusión, manifiesta que urge las creaciones de contenido digital, además, los docentes necesitan especializarse con la ayuda de los entes educativos responsables y así lograr avanzar en una educación inclusiva.

Así mismo, Dos Santos, Duarte, & Ritta, (2021), señalan en su investigación, donde tuvieron como objetivo identificar en la literatura los elementos que precisa las competencias digitales que urgen el trabajo docente. La metodología de la investigación tiene un enfoque mixto. Se seleccionaron 120 artículos de las plataformas vituales como son Web of Science, Scopus y Science Direct, se recurrió en la búsqueda con el término de competencia docente digital resaltando en el idioma inglés y se consideró el filtro temporal de año 2015 hasta el año 2020.

En el capítulo de resultados, mostraron la categorización de las competencias digitales en seis. La conclusión que llega el estudio fue que esta categorización de competencias digitales aún son inexplorados.

Por otro lado, Vivas, Martínez & Solís (2020), realizaron su trabajo de investigación teniendo como objetivo general: estudiar los procesos de administración de la gerencia educativa y como se desenvuelven las tareas de aprendizaje en el Liceo Técnico Amelia Corbis. La metodología utilizada posee un enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva. Asimismo, se trabajó con una población conformada por directivos y docentes, mientras que su muestra estuvo representada por 25 trabajadores que representan el 30 %. La técnica aplicada es la encuesta y el cuestionario como instrumento llamado escala de Likert, para el procesamiento de los datos y la confiabilidad se usó el alfa de Cronbach el cual mostró la confiabilidad de 0,93. Los resultados evidenciaron la inflexibilidad en el control y la organización por parte de los procesos administrativos, se muestra una gerencia educativa autocrática, permitiendo la falta de participación del personal en el desarrollo didáctico. La investigación también manifiesta que el personal docente considera al director no posee preparación para el cargo.

Por su parte, Revelo, Vinicio y Bastidas (2019), realizó esta investigación en la Universidad de la Tercera Edad (UTE) de Ecuador, teniendo como objetivo general: reflexionar sobre el impacto que resulta al incorporar las competencias digitales en la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas, para ello utilizó el método del enfoque cuantitativo, no experimental descriptivo. La misma que llegó a la siguiente conclusión, que al ver los resultados se advierte que hay opiniones negativas respecto a las competencias digitales en el proceso de enseñanza aprendizaje, las formaciones del manejo de las herramientas digitales necesita una nueva definición de las prácticas docentes.

De la misma manera, tomamos en cuenta la presente investigación por involucrar claramente la primera variable de nuestro estudio, Apolinario & Cruz, (2018), indica que, el objetivo general fue analizar la autoridad de la gerencia educativa sobre la capacidad de tomar decisiones para un clima organizacional de calidad. Su primer objetivo específico pretende identificar la importancia de la

gerencia en relación del clima organizacional. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, también utilizó otros métodos y modalidades de investigación, para respaldar el estudio de sus variables. En sus conclusiones se observó, primero que el 75 % de docentes consideran que es necesario las capacitaciones al directivo, porque consideran que es deficiente la gestión de la gerencia educativa en la Institución Elisa Ayala Gonzales; también concluye que el desconocimiento de las teorías de gerencia educativa trasciende negativamente en el comportamiento de la comunidad educativa.

De igual forma, se consideró esta investigación por ser precisa en nuestra primer variable, Ospina y Burgos (2017), su objetivo general fue, la meditación teórica justificando la emergencia de los nuevos aspectos educativos, la sostenibilidad y la gestión institucional, en cuanto a su metodología posee un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de diseño experimental transversal. La misma que concluyó, que la gerencia educativa debe ser reestructurada en el menor tiempo posible, junto a ello los procesos funcionales desde el PEI hasta las innovaciones que mejoren el mismo sistema.

Además, Raygoza (2017), realizó su trabajo de investigación en el Tecnológico de Monterrey, México. Teniendo como objetivo general: conocer las competencias digitales de los docentes en la institución educativa de Yucatán. Su primer objetivo es reconocer un listado de habilidades que tiene el docente; otro objetivo, identificar las competencias digitales de los docentes en las diferentes circunstancias de trabajo pedagógico y como último objetivo específico es identificar las habilidades digitales que posee el docente y hacer capacitaciones sobre estas destrezas digitales. Llegó a la siguiente conclusión: que es muy poco lo que saben de herramientas digitales. Los encuestados manifiesta que solo word, ppt, y pdf son de su uso cotidiano. También, concluye que se debe hacer una campaña de alfabetización digital a los docentes.

Cabe resaltar, la investigación tiene significancia respecto a la variable dependiente; competencias digitales del docente, Cuberos & Vivas (2017), su objetivo general: encontrar la relación existente entre didáctica, gerencia y el uso de la TICs en las instituciones educativas básicas del municipio de Cucuta-Norte

Colombia. La metodología utilizada en esta investigación fue mixta, el recojo de los datos fue a través de las entrevistas sobre una muestra de 168 docentes y 14 gerentes educativos, los métodos estadísticos respaldaron el análisis de datos, las conclusiones generales demuestran una relación coordinada naciente entre la didáctica, gerencia y el uso de las TICs por parte de los docentes y gerentes educativos. De la investigación consideramos las siguientes conclusiones, como el 48.8 % de docentes afirman que incitan al manejo de las herramientas digitales en el proceso de enseñanza, el 41,7 % de profesores dan facilidades para la utilización de los diferentes medios que hay y según sus condiciones. Hay un 29,8 % de profesores que usan las tics para comunicarse.

Además, Hermosa (2015), el objetivo fue el entendimiento de las exigencias de una sociedad que se encuentra más informatizada, formar parte de los procesos de aprendizaje enseñanza con el uso de las TICs, ha trabajado la metodología cuantitativa- descriptiva, apoyado en un diseño no experimental aleatorio, para la recolectar datos se utilizaron la encuesta como técnica en dos Instituciones Públicas; Ciudad de Poetas y Isaac Newton en Madrid -España, para un total de 57 encuestados. Para el ordenamiento porcentual respecto a la muestra y los criterios de segmentación se utilizó la exploración univariable junto a las tablas de frecuencias para su mejor resumen se usó los gráficos estadísticos.

Como resultados se reveló un listado que influenciaban en el progreso de los estudios en el aula, como; herramientas digitales del profesorado, competencias digitales de los alumnos y del maestro, tener acceso a los recursos digitales y las percepciones que las instituciones tienen respecto a los recursos tecnológicos con el que cuenta las instituciones y las percepciones de los estudiantes y docentes. Entre sus resultados se puede manifestar que los docentes ven lenta esa transición hacia el uso de los recursos digitales en el aula, por otro lado, afirman la falta de implementación con los aparatos tecnológicos como son las computadoras, tables, etcétera. Se observa que no hay soporte a los docentes en estas competencias.

Las conclusiones describen que las tecnologías están modificando la forma de trabajo, de organizarse y de los aprendizajes, por lo tanto hay un 65 % de la población que expresa vacíos notables en la generación del conocimiento, por otro

lado concluye que para la mejora de los aprendizajes - enseñanzas intervienen múltiples factores, el uso de herramientas digitales es uno de ellos, pero no es el único; las instituciones deben tener claro en la inversión de equipos digitales para las realizaciones de sesiones utilizando estos recursos, la implementaciones de capacitaciones debe ser permanente debido a lo que es novedoso, ahora en poco tiempo se vuelve obsoleto.

Asimismo, hemos considerado este trabajo de investigación por su importancia en relación con nuestra primera variable de estudio, Jorge (2018), realizó el estudio de investigación titulado: Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2018, se desarrolló en la Universidad César Vallejo de Perú, su objetivo general: determinar la relación que existe entre la gerencia educativa y la aplicación del buen desempeño docente en la institución educativa, usando al metodología Positivista, método hipotético-deductivo. La investigación es correlacional, asumiendo el diseño descriptivo, la conclusión manifiesta una relación positiva que corresponde entre la variable de gerencia educativa y el desempeño docente, y se mantiene la relación medianamente las dimensiones de planeamiento, organización, dirección y control gerencial con el desarrollo del buen desempeño docente,

Los resultados podemos apreciar la existencia de una relación positiva media entre la variable independiente y su dimensión de preparación para los aprendizajes de los alumnos, se muestra también una relación positiva media entre la gerencia educativa y su dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, también se muestra otro resultado en su cuarta hipótesis específica que determina una relación positiva y significativa entre su variable independiente y su dimensión de desarrollo profesional y su compromiso en la Institución, las conclusiones que ha llegado el siguiente estudio están manifestadas primero en la relación positiva media entre sus variables independiente y dependientes. Como segunda conclusión determina relación positiva media entre la variable independiente y la preparación de clases, desde la misma forma la tercera conclusión se revela que la relación es positiva media entre la variable independiente de gerencia educativa y los aprendizajes; además, en su penúltima conclusión se observa una relación

positiva específica entre la variable independiente y la participación de la escuela en la comunidad; y por último, existe una relación positiva significativa entre su primera variable y el desarrollo profesional y la identidad del profesor en el colegio. (Jorge, 2018)

Asimismo, Pulido & Olivera, (2019), en su trabajo de investigación presenta el artículo titulado: Gerencia educativa: una visión empresarial de la educación básica, desarrollado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y que tiene relevancia con nuestra primera variable, el título es Dicha investigación plantea como objetivo, el análisis de diferentes estudios previos sobre la gerencia en las organizaciones educativas básicas, para ello enfatiza en dos posiciones que considera importantes, como gestión del talento humano y de marketing. En cuanto a su metodología es de un estudio teórico, donde recopila información para enriquecer teóricamente las variables, la conclusión de esta investigación define en primer lugar; que la gerencia educativa básica debe asumir posiciones sobre el uso de nuevas técnicas posicionadas en las ciencias de la administración. También concluye que la gerencia educativa va más allá de conceptos y definiciones, es necesario la práctica de liderazgo, de gerenciar con eficiencia el talento humano. Otra conclusión, revela que existen cuatro procesos definidos como la entrada, el proceso, la salida y por último la retroalimentación.

Igualmente, se consideró este autor porque su trabajo de investigación coincide con la segunda variable, Sánchez (2020), en su trabajo de investigación titulado: Competencias digitales de los docentes en la Institución educativa N°0051 de Carapongo, 2020. Se desarrolló esta investigación en la Universidad César Vallejo, Perú, teniendo como objetivo general: determinar la diferencia reveladora que puede existir entre las competencias digitales y el rango etario en los docentes de la institución educativa, para ello uso la metodología cuantitativa, a sí mismo es de tipo básica, el nivel que corresponde a este estudio es descriptivo comparativo.

Por su parte, Avellan (2019), realizó el trabajo de investigación titulado: Las Competencias digitales en los docentes y su influencia en la administración escolar de la Unidad educativa Nueva Aurora - Ecuador, 2019, Perú. La metodología utilizada posee un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. En esta

investigación se pudo observar las siguientes conclusiones, primero que no se mostró que los docentes utilicen sus competencias digitales para las planificaciones en se práctica pedagógica. Por ello no se detectó ninguna influencia. En su segunda conclusión afirman que no se evidenció alguna influencia de las competencias digitales de los docentes en organizaciones de los estudiantes donde su correlación Pearson es de 0,077 y una sig. de 0,687, se muestra un valor muy alto por ello, no se acepta la hipótesis. En una tercera conclusión se determina que no hay influencia entre las competencias digitales del docente y las dimensiones donde se desenvuelve el estudiante, la correlación de Pearson muestra un el dato de 0,240 por lo que se parecía es muy bajo y se rechaza la hipótesis, también se corrobora con al Sig. De 0,202. Por último, las competencias digitales del docente no tienen influencia en las actividades de evaluación, esta hipótesis se rechaza por el resultado de Pearson -0,077 con ello se concluye que no hay influencia.

De igual forma, Palacios (2017), realizó un estudio titulado: Gerencia educativa con enfoque participativo y manejo de las TICs en docentes de CETPROS de la provincia de Huara, 2017 Perú, estudio realizado en la Universidad Cesar Vallejo. La metodología utilizada posee un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal, teniendo como objetivo general: determinar la relación entre la gerencia educativa y el manejo de las TICs. Con una muestra de 60 docentes, a quienes se les aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, resultando la confiabilidad de 0,728 y 0,633, la misma que concluyó en lo siguiente: que existe una relación positiva y moderada entre las dos variables y tienen la misma relación positiva moderada dada entre la variable independiente y la dimensión pedagógica ($r=0,501$), también con la dimensión de gestión ($r= 0,524$), en la dimensión técnica mostrando ($r=0,447$) y por último en la ética ($r=0,456$).

El origen del término de gerencia está referido al uso personal, nacen desde una idea personalista con espíritu de emprendedor convirtiéndose en empresas, nace los términos de empresas y gerentes, su manejo de producto o servicio hace que sea parcial (Crissien, 2002, citado en Crissien, 2005). La revolución en este campo se ha dado al finalizar el milenio, previsto por Peter Druker, las organizaciones han tenido cambios basados en la teoría del conocimiento científico,

que explican los comportamientos de las nuevas organizaciones, ha resultado en esta evolución que las organizaciones en sus contenidos teóricos y metodológicos de una moderna ciencia ya no son prerrogativas de los dueños o gerentes sino de cada integrante de una determina institución en un marco educativo, (Marcelo, 2017), también encontramos un desenlace interesante que hace el autor respecto a que se ha acuñado una teoría propia en Latinoamérica marcando distancia del origen anglosajón, en su apreciable distancia se observa que la administración educativa esta encasillada en las tareas básicas de organización, control, planeación y dirección; el aporte latinoamericano propone un área de gestión institucional que apertura en las áreas de gestión administrativa y énfasis en lo técnico pedagógico (Marcelo, 2017).

En México, el Programa de Calidad Educativa (PEC), desarrollaron en el 2001 un MODELO de Gestión Educativa Estratégica (MGEE) que sustentaba elementos teórico-práctico muy bien articulados que solventaban el funcionamiento pertinente de las escuelas (PEC, 2010, citado en, Farfán & Reyes, 2017). Para poder organizar y direccionar dos elementos importantes como el mismo sistema educativo y en consecuencia una eficacia organizacional escolar se debe comprender el fundamento teórico de una automatización estratégica y transformacional, siempre en cuando se acompañe el antes y después en acciones educativas (Farfán & Reyes, 2017).

Por su parte, Cueva (2019), nos dice que, Gerencia educativa o gestión gerencial, antes de entrar a una definición sintetizada del autor, el manifiesta que la escuela es una empresa indicando que está tipificada como un servicio y es ofrecido y demandados en una determinada sociedad, del cual puede ser pública o privada, y la función transformacional considera al alumno como la materia prima que ingresa y como el producto final al terminar el proceso, termina afirmando que el docente y las enseñanzas son insumos. Desde esa perspectiva enuncia que la gerencia educativa consiste en mejorar las actividades que se van desarrollando en una determinada empresa, con el propósito de orientar el aceleramiento de su performance económico. (Cueva, 2019) Asimismo, manifiesta también como una posibilidad de cambio, que va a permitir que las instituciones educativas logren resultados concretos y sostenibles en la práctica, esto nos va a permitir realizar

tareas bien planificadas que manifiesten el cambio para mejorar.

El autor define con claridad el hecho de aprovechar las condiciones materiales y humanas con las que cuente la empresa o institución, pero todo ello aterriza en la agrupación estrecha de todos los miembros con el fin de cumplir con los objetivos de la organización. El autor le da otro aporte muy importante a su definición, es la de tomar decisiones, el gerente debe estar informado, del aspecto administrativo, jurídico, organizativo, etcétera. Para esta investigación nos respaldamos con otro autor. La Gerencia educativa, antes de definir, muestra una relación entre administración, gestión o gerencia educativa. El autor considera que la gerencia educativa es la responsable y de manera específica de conducir todo respecto al conjunto de actividades operacionales que se suscitan en la marcha organizacional en cualquiera de sus aspectos o dimensiones (Marcelo, 2017).

Una vez definida la gerencia educativa, podemos agregar la relación entre administración y gestión o gerencia educativa que plantea el autor y que nos va a ser útil en nuestra investigación. La administración y la gestión educativa utilizan la misma matriz, desde esa óptica se afirma que ambos aplican la teoría y los instrumentos del marco científico de la administración (Marcelo, 2017), líneas siguientes manifiesta que la administración es la parte fría, la parte burocrática y mecánica con la lógica de hacer cumplir los objetivos y que los sujetos de la organización son solamente un apéndice en la organización. Mientras que la gestión educativa no deja de lado los fines de la educación, podemos apreciar en su definición que antes de las eficiencias y eficacias hay elementos importantes que rescatar como son la participación y la democracia de los sujetos.

Otra teoría a la que hemos recurrido es la que define a la gestión de la educación como la ciencia que logra que el docente conduzca y oriente la administración de la institución, con el propósito de instalar un clima de compromiso en los integrantes, esto permitirá el aprovechamiento de las diversas habilidades de conocimiento y de liderazgo que tiene algún miembro de la institución. Por otro lado, tenemos definiciones complementarias; se afirma que es un proceso donde los objetivos organizacionales se encuentran en el corazón de la gestión educativa, consigna también que en algunos lugares los objetivos están determinados por el

director y en ocasiones con un grupo de colegas de alto nivel. (Macias & Barreto, 2016)

Las funciones de la gerencia educativa están definidas, para los dos autores que se están considerando en la investigación, son cuatro funciones; la primera es la planificación como instrumento de gestión: la gerencia educativa considerada como un proceso, nos lleva de inmediato a su primer paso, que es el planeamiento, cuando ya están considerados los objetivos y los medios que permitan el cumplimiento de estos, podemos reconocer un plan, el planeamiento permite seguir el curso que va llevar al cumplimiento de lo que se trazó como objetivos para la organización (Cueva, 2019).

Por otra parte, en la definición de planeación encontramos que debe ser continúa debido a que estamos en constante cambios en las instituciones educativas. Considera el autor que hay un momento óptimo para el planeamiento y eso depende de factores intrínsecos y extrínsecos de la organización. La planeación permite identificar y seleccionar entre varias posibilidades o alternativas cuál va a permitir que logre cumplir los objetivos (Marcelo, 2017). La segunda es la organización; para que se realice en la práctica lo que se ha planeado es necesario organizarlo, es función de la gerencia educativa seleccionar la organización adecuada para garantizar las etapas que va a llevar a cumplir con las metas de la organización o institución (Cueva, 2019).

Encontramos también una definición más amplia respecto a la organización, las teorías nos muestran la organización racional sustentada por Taylor, Weber y Fayol; la organización científica de Elton Mayo, Kart Lewin; el modelo democrático de Katz, Kahn, el autor Walter Marcelo que sintetiza estas teorías, destaca de estas tres ejes importantes como; el de carácter social y humano de cada organización, también considera integradas, tal cual lo referencia Peter Druker donde el gerente debe tener el alto grado de formación por instituciones superiores, y el tercer eje viene a de ser la racionalidad, la tarea común expuesta en un plan que señala los pasos para lograr el objetivo, estos pasos diseñados en los planes estratégicos y operacionales (Marcelo, 2017).

La función de la Dirección de la gerencia educativa, definitivamente tiene que

ver con los factores humanos que están caracterizados en la motivación, liderazgo, la guía, el estímulo y las respectivas actuaciones (Cueva, 2019). Por otro lado, la dirección de la gerencia educativa está encargada de conducir al personal y señalarle el camino para cumplir con las metas plasmadas en el plan, el manejo de los instrumentos que van a ser utilizados, todo ello aplica a tener la colaboración y la lealtad de los miembros de la organización (Marcelo, 2017).

La última función es el control. Permite medir de inmediato en términos cualitativos y cuantitativos las respectivas acciones manifestadas en el plan, pero también propicia las correcciones pertinentes para encausar las actuaciones hacia los objetivos provistos, hay una relación entre el control y el planeamiento, ya que esto permite ir cambiando o incorporando nuevos elementos en el plan, se involucra al gerente en hacer monitoreo constante que permita hacer las aseveraciones pertinentes (Cueva, 2019). En ese contexto, es la función gerencial más controversial, el subordinado tiene ciertos rechazos de entrada cuando se habla de control, esto tiene que ver no necesariamente con miembros de la organización culturalmente irritantes con el control, esto pasa en definitiva por la forma tradicional de la implementación y su aplicación de esta función, su espíritu vertical, fiscalizador y sancionador ha ido generando un malestar que se manifiesta en el clima institucional (Marcelo, 2017). Continúa el autor en un párrafo aparte que felizmente esto se ha venido replanteando en base a las nuevas teorías de las ciencias administrativas y queda claro de la importancia de esta función, para ello establece los componentes de monitoreo, evaluación y la supervisión.

Para nuestra segunda variable, respaldamos nuestra investigación en dos documentos; el primero es el Marco Europeo para la competencia Digital de los Educadores, cuya autora es Christine Redecker, este documento nos va a proporcionar las dimensiones e indicadores de nuestra variable. El segundo texto es; la competencia digital en la docencia universitaria, escrito por Morales, Ordóñez, Fernández y López del cual vamos a considerar definiciones. El tercer documento, Las competencias digitales docentes y su importancia en ambientes virtuales de aprendizaje, es un artículo de la autoría de Suárez, Flórez y Peláez, su aporte para la investigación fue sobre los conceptos de nuestra variable.

Al respecto, competencias digitales del docente tiene sus primeros pasos al inicio de este milenio, las diferentes investigaciones en los diferentes espacios hacen relevancia en el desarrollo del docente y su formación para desarrollar las enseñanzas con los estudiantes (Suárez, Flórez, & Peláez, 2019). Señala que, una de las definiciones iniciales lo comparte el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado INTEF, adoptando el concepto propuesto por la European Parliament and the Council del 2006, donde manifiesta que las competencias digitales consideradas de las sociedades informáticas, son de uso crítico y seguro en los espacios que las personas tienen, como es el trabajo, la comunicación y seguramente en sus tiempos de recreación, desde luego se apoyan en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (INTEF, 2017).

En el contexto de un mundo de constante cambio y de nuevos retos que se presentan rápidamente en todo los ámbitos donde se desenvuelven las personas, los docentes necesitan un conjunto de sofisticadas competencias, estas competencias deben permitir el aprovechamiento de la presencia concreta de herramientas y dispositivos digitales, por ello el deber de lograr que los estudiantes sean competentes digitalmente y para ello es necesario que los docentes desarrollen sus competencias digitales (Redecker, 2017).

Los discursos de alfabetización son referidos a la lectura y escritura, es necesario referirnos también a las competencias digitales como el mecanismo que une habilidades, conocimientos y también de las actitudes para poder tener una performance en los entornos virtuales que se nos presentan, las codificaciones y decodificaciones en la lectura y escritura también van a necesitar un cambio en el entorno virtual (Suárez, Flórez, & María, 2019), dentro de este marco también rescatamos el siguiente concepto de nuestra investigación, el profesor centralmente en el compromiso de su disciplina tiene la característica de un agente innovador que permita una reflexión de sus propias fortalezas y dificultades en el campo pedagógico que lleva a mejorar a través de los avances teóricos y prácticos para el beneficio de sus estudiantes (Suárez, Flórez, & Peláez, 2019)

Por otro lado, la UNESCO sustenta un cambio de paradigmas educativos y establece dos cualidades determinadas como son los espacios para el aprendizaje

y la aplicación de los tiempos, considerando que en el ámbito educativo se reorientan las nuevas generaciones. A propósito, los autores manifiestan que las aulas no estén delimitadas, que los estudiantes participen en redes de conocimiento, de proporcionales aplicativos, plataformas interactivas donde puedan construir experiencias de aprendizaje en entorno colaborativo virtual (Suárez, Flórez, & Peláez, 2019). Cabe agregar que, es necesario una correlación positiva en la preparación de los docentes en las habilidades digitales, esto va a permitir que se destaque la eficacia de cada profesor en sus respectivas aulas (Alvarez, 2021). Aunque, nuestra educación esta más sometida a las tecnologías, en la actualidad no responde a los retos que exige la nueva era (Vólquez & Amador, 2020)

Por cierto, son habilidades que posee la inercia de las tecnologías de la información y la comunicación, también se tiene destreza en la búsqueda, procesamiento y análisis de la información presentadas en el entorno virtual, esta competencia redundante en el hecho de aprender a aprender permanentemente (Fernández et al, 2019). El Marco Europeo de Competencia Digital (DigCom) se encuentran comprometidos con el hecho de pertrechar a los profesores con las competencias que les permita sacar provecho a los avances de las tecnologías digitales para el uso en los procesos de enseñanza de aprendizaje (Redecker, 2017). De hecho, en una sociedad digital el docente debe lograr que los estudiantes reconozcan los riesgos y la necesidad de saber sus derechos en el mundo digital respetando en todo momento el comportamiento ético en el uso (Fernández, et al, 2019).

Compromiso profesional, en esta dimensión se considera la competencia digital del docente evidenciando las capacidades de interrelaciones con profesionales que le permitan llegar a los compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia y seguramente a otras partes interesada como el contexto social. Corresponde patentizar en su desarrollo profesional individual y que traiga beneficio en su entorno organizacional (Redecker, 2017). Apreciamos en esta área cuatro competencias. Primera competencia; comunicación organizativa, está referida el uso de la tecnología digitales en la comunicación organizacional (Redecker, 2017). El manejo de la comunicación asincrónica se hace inevitable, permite adquirir

diferentes tipos de información fuera del horario escolar (George, 2021)

Segunda competencia; colaboración profesional, comparte información e interactuar de forma colaborativa con los miembros de la organización en beneficio de esta (Redecker, 2017). Tercera competencia; Práctica reflexiva, se trata de la reflexión sobre el modo individual y colectivo en el marco digital del trabajo pedagógico. Cuarta competencias, Desarrollo profesional continuo a través de medios digitales, para su desarrollo profesional el docente usa fuentes y recurso en el entorno digital (Redecker, 2017), practicar en todo momento la auto mejora profesional haciendo uso de los recursos digitales (Fernández, 2019).

Asimismo, los contenidos digitales, en la actualidad existe una variedad de recursos educativos digitales que el maestro puede utilizar como soporte para su enseñanza, debe tener la habilidad de seleccionar, mejorar y adecuarle de acuerdo el interés del aprendizaje que se propone, en necesario manejar respetuosamente los derechos de autor y propiedad digital (Redecker, 2017). Apreciamos tres competencias en esta área. Quinta competencia; selección de recursos digitales, la tenencia de habilidades para poder identificar recursos digitales, evaluarlos y seleccionarlos, y darle uso en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Redecker, 2017). Sexta competencia; creación y modificación de recursos, el docente modifica y adapta loes recursos digitales que se encuentren con licencias, también se refiere al hecho de crear de forma individual o en equipos recursos digitales en una propuesta pedagógica (Redecker, 2017).

Séptima competencia; Protección, gestión e intercambio de contenidos digitales, el docente debe poner a la disposición de los estudiantes y padres de familia los contenidos digitales y al mismo tiempo protegerlo respetando las normas de propiedad privada (Redecker, 2017) hacer tratamientos de problemas sociales, de su entorno y también los universales, teniendo siempre un comportamiento ético y legal en el entorno virtual (Fernández, 2019). Enseñanza y aprendizaje, las herramientas digitales pueden fortalecer el trabajo pedagógico de la enseñanza aprendizaje en muchas formas distintas, cual fuera le enfoque educativo, para llevarlo a cabo es necesario el manejo eficaz de los recursos digitales y así se pueda implementar en los diseños de programación, ejecución y evaluación de los

aprendizajes, en este aspecto sale a relucir el papel de mediador del docente, ya que tiene que ver con el aprendizaje autónomo del estudiante, (Redecker, 2017). Octava competencia; Enseñanza, hacer programaciones mediante recurso digitales mejorando las intervenciones de los estudiantes, gestionar adecuadamente las didácticas digitales que permita experimentar nuevos métodos en la enseñanza y aprendizaje (Redecker, 2017). Por lo mismo, diseñar experiencias de aprendizaje, para desarrollarlas y evaluarlas haciendo uso de los aplicativos digitales (Fernández, 2019).

Novena competencia; Orientaciones y apoyo en el aprendizaje, el docente evidencia el uso de las tecnologías y sus respectivos servicios en la interacción con los estudiantes estando dentro y fuera sesiones, también el docente utiliza para hacer las orientaciones de índole académico y emocional (Redecker, 2017). Décima competencia; Aprendizaje colaborativo, el profesor fomenta el trabajo colaborativo haciendo uso las innovaciones tecnológicas, al mismo tiempo orientar o capacitar al alumnado para el uso de estas herramientas digitales que permitan interactuar en el trabajo colaborativo. Décimo primero; Aprendizaje autorregulado, mediante el uso de estas herramientas el docente consigue que sus estudiantes logren la capacidad de planificar, supervisar y reflexionar desde luego sus propios aprendizajes, mostrando pruebas y compartiendo ideas y soluciones de actividades.

Evaluación y retroalimentación; En consecuencia, de su propia competencia digital del docente es aquí donde se muestra la eficacia del manejo de todo el abanico de recursos expuestos de manera virtual, para diseñar estrategias evaluativas y retroalimentar, el docente debe desarrollar estas competencias, ya que permiten tener una alta gama de datos disponibles a cerca de los comportamientos de los aprendizajes. (Redecker, 2017). Décimo segundo competencia; estrategias de evaluación, al usar las herramientas digitales el docente logra tener una variedad de recursos idóneos para llevar a cabo la evaluación formativa y sumativa. Décimo tercera; Analíticas de aprendizajes, mediante los procesos estadísticos de recoger, seleccionar, analizar y luego interpretar se configura la enseñanza aprendizaje, según el rendimiento y progreso del estudiante (Redecker, 2017). Décimo cuarta; retroalimentación, programación

y toma de decisiones, el docente proporciona retroalimentación de forma oportuna y selectiva con el alumnado de forma individual o grupal, también el docente capacita a los padres de familia y alumnos para mediante las evaluaciones con tecnología digital logren tomar decisiones pertinentes (Redecker, 2017).

Empoderamiento de los estudiantes, Las tecnologías digitales son de gran apoyo en lo que respecta a educación, se ha convertido en un gran apoyo con nuevas estrategias para el trabajo pedagógico, desde luego centrada en el estudiante, es decir, el estudiante de esta época vive en ese mundo, podemos utilizarla para la participación activa del alumnado, podemos rescatar el hecho de la búsqueda de información, dar soluciones creativas y empoderándolos, (Redecker, 2017).

Por otro lado, el docente de facilitar a las estudiantes prácticas de mejora de aprendizajes, a vivir la creatividad la incorporación de novedades en ambientes virtuales y presenciales (Fernández, 2019). El docente a través de las tecnologías digitales tiene la posibilidad de diversificar el aula, haciéndolo personalizado, adaptable según la característica o dificultad del alumno atendiendo sus necesidades en espacio virtuales y la interrelación debe funcionar también al revés, es el alumno que comunique a su docente sobre sus inconvenientes. Esta área cuenta con tres competencias elementales. Décimo quinto; Accesibilidad e inclusión, tiene que ver con la garantía de que todos los estudiantes accedan adaptándose a las características del estudiante, también el docente debe tener consideraciones y respuestas a las expectativas de sus alumnos, estas expectativas pueden ser de orden contextual (Redecker, 2017).

Décimo sexto; Personalización, el docente atiende de manera individual la diversidad de un grupo de estudiantes, sus necesidades de aprendizaje, la velocidad para llegar al otro nivel, su propio itinerario del discente (Redecker, 2017). Décimo séptimo; Compromiso activo de los estudiantes con su propio aprendizaje, se considera la utilización de las herramientas digitales para generar compromisos de conceptos, creación y activo en el alumnado, se debe aperturar también el ámbito contextual de su mundo real, realizar actividades de carácter científico y problemas complejos (Redecker, 2017).

Desarrollo de la Competencia digital de los estudiantes. La competencia digitales una de las principales tareas del docente que debe trabajarlo de manera transversal en los estudiantes, a medida que el educador ha logrado desarrollar sus competencias digitales va lograr que el alumnado utilice estas herramientas para sus aprendizajes (Redecker, 2017). Décimo octavo; Información y alfabetización mediática, plantear actividades y aprendizaje que permita a la estudiante reconocer sus necesidades de información, la búsqueda en los espacios digitales para que luego le permita organizarlo, enjuiciarlo, analizarlo, para luego hacer comparación que le asume comparar y evaluar de forma crítica la confiabilidad de las informaciones digitales (Redecker, 2017)). Décimo noveno; Comunicación y colaboración digital, diseñar actividades de aprendizaje incluido las evaluaciones donde el estudiante use de manera responsable y efectiva las tecnologías digitales que le permita una resaltar la comunicación, el aspecto colaborativo y una permanente participación cívica (Redecker, 2017).

Vigésimo; Creación de contenido digital, recrear actividades de aprendizaje que permita al estudiante expresarse en el entorno digital, al mismo tiempo logre modificar y crear experiencias digitales de contenidos pertinentes en los diferentes formatos posibles, inculcar en los estudiantes el derecho de autor, las licencias y el hecho de atribuirlos, que sustentan los contenidos en el entorno digital (Redecker, 2017). Vigésimo primero; uso responsable, velar por el bienestar físico, también psicológico y social de los educandos al hacer uso de las tecnologías digitales, los estudiantes deben ser capacitado permanentemente sobre la gestión de riesgos y el uso seguro y responsable de los espacios digitales (Redecker, 2017). Vigésimo segundo; Resolución de problemas, incorporar experiencias de aprendizaje donde el alumno tenga la facultad de resolver problemas técnicos o las transferencias de conocimientos en este aspecto, evidenciando creatividad a nuevas situaciones (Redecker, 2017).

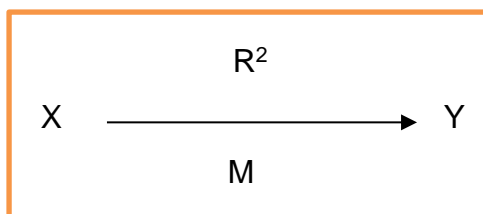
III. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación posee un enfoque cuantitativo, se va a recurrir a la recolección de datos cuantitativos, que luego serán analizados estadísticamente para comprobar las hipótesis.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación es de tipo aplicada por ser pertinente para nuestro propósito. La investigación aplicada se le conoce con otros nombres como; activa o dinámica, se dice que está ligada a la investigación pura por los descubrimientos y sus contribuciones teóricas. Su intención es confrontacional entre a teoría y la realidad (Gallardo, 2017). El enfoque es cuantitativo, porque está compuesta de procesos secuenciales que al final se pueden comprobar, aunque el orden es riguroso se puede hacer definiciones en algunas fases (Hernández, 2014). La investigación no va a manipular la variable independiente, debido a que ya se ha manifestado en hechos, por ello, es no experimental, su relación con la variable dependiente no es intervencionista, ya que los hechos se manifiestan tal como han sucedido (Hernández, & Mendoza, 2018). Decimos que es transversal porque recoge datos en un solo momento y tiempo, decimos que es descriptivo por el hecho que se va indagar las manifestaciones de las variables y proporcionar una visión de lo que acontece las variables. Decimos que es de nivel correlacional causal, debido a que se mide y se describe la relación de las variables ($x_1 \rightarrow x_2$). (Hernández & Mendoza, 2018)

Se utilizó el siguiente diseño:



M= Representa la muestra de estudio

X= Variable independiente= Gerencia educativa

Y= Variable dependiente= Competencias digitales

R²= Regresión ordinal.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gerencia educativa

Definición conceptual

Considera como la esencia de organizar y administrar de la mejor manera las actividades de las instituciones, dirigidas al resultado económico, al aprovechamiento de los elementos materiales y recursos humanos. La gerencia debe diseñar la participación de todos los integrantes en función de las metas de la organización (Cueva, 2019).

Dimensiones e indicadores

- Planeamiento organización Dirección: Planeamiento estratégico, proyecto educativo institucional, planeamiento operativo.
- Organización: Estructura organizacional.
- Dirección: Motivación, comunicación, liderazgo.
- Control: Evaluación y medición, corrección, monitoreo y supervisión.

Definición operacional

Estamos considerando como variable independiente a la gerencia educativa, la variable está compuesta con cuatro dimensiones y 13 indicadores que dinamizarán la investigación, mediante la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario recogimos los datos en una población de 74 docentes y la muestra fue de 38.

Variable dependiente: Competencias digitales del docente.

Definición conceptual

Variable dependiente: competencias digitales en los docentes. Definición conceptual: Las competencias digitales han cambiado de forma paulatina los aspectos del comportamiento de nuestras vidas, solo con vernos en el trabajo, en nuestros tiempos libres, en nuestro entorno familiar dan muestra del inevitable cambio que está produciendo. Vivimos en una realidad donde las tecnologías

digitales son omnipresentes (Redecker, 2017).

Definición operacional

Estamos considerando como segunda variable, las competencias digitales en los docentes, para su estudio se ha considerado 6 dimensiones los cuales están respaldadas por 22 indicadores, los cuales van dinamizar la investigación.

Dimensiones e indicadores

- Compromiso profesional: Comunicación organizativa, colaboración profesional, práctica reflexiva, desarrollo profesional continuo a través de medios digitales.
- Contenidos Digitales: Selección de recursos digitales, creación y modificación de recursos digitales, protección, gestión e intercambio de contenidos digitales.
- Enseñanza y aprendizaje: Enseñanza, orientación y apoyo en el aprendizaje, aprendizaje colaborativo, aprendizaje autorregulado.
- Evaluación y Retroalimentación: Estrategias de evaluación, analíticas de aprendizaje, retroalimentación, programación y toma de decisiones.
- Empoderamiento de los estudiantes: Accesibilidad e inclusión, personalización, compromiso activo de los estudiantes con su propio aprendizaje.
- Desarrollo de la Competencia Digital de los estudiantes: Información y alfabetización mediática, comunicación y colaboración digital, creación de contenido digital, uso responsable, solución de problemas digitales.

Escala de medición

Se utilizó la Ordinal cualitativa, ya que la medición estuvo orientada en forma vertical jerárquica la cualificación de las variables. Según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Se

configura para ambas variables.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Para esta investigación se consideró a todos los docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa, representado por 74 profesores, la población es considerada como el conjunto de casos, que se encuentran definidos, también delimitados, que sean accesibles, y con estas características será el referente para poder elegir la muestra. El autor sostiene también que es importante su especificación en el diseño de la investigación, porque nos va a permitir la generalización de los resultados obtenidos en la muestra. Esta definición aclara también, que cuando se habla de población no necesariamente se debe considerar a ser humano, sino también corresponde a animales, expedientes, hospitales, muestras biológicas, etcétera. (Arias, Villasís, & Miranda, 2016, p. 202).

Muestra

Para esta investigación la muestra está representada por 38 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Valentín de Uriarte, el respaldo fue en las siguientes definiciones donde se considera dentro del proceso cualitativo, como el conjunto de personas, acontecimientos, sucesos, colectivos, etc., donde se van a tener que recolectar los datos, no es necesario que sea estadísticamente típico de la población o también denominada universo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). También rescatamos la siguiente definición; la muestra se determina cuando no es posible computar a los integrantes de la población de forma individual, se considera a un subconjunto que representa a la población de estudio. (Gallardo, 2017).

Tabla 1:

Distribución de la población y muestra

	POBLACIÓN	MUESTRA
DOCENTES	74	38
total	74	38

Nota: *elaboración propia*

Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra fueron componentes esenciales del sub grupo de la población. La muestra fue la misma cantidad de la población, conformada por 38 individuos entre docentes.

Muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018), la muestra no probabilística, la selección de las unidades no depende de las probabilidades, evidentemente. Según el autor, el muestreo de esta investigación fue no probabilístico y por conveniencia, es decir, se eligió a un número determinado de docentes para realizar la encuesta, resaltando que se tomó a toda la población del nivel de secundaria.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Al planificar una investigación, la recopilación de datos es un paso muy importante que se lleva a cabo, donde se establece los procedimientos para la recolección, se especifica los objetivos de estudio, la ubicación de los sujetos, el lugar y claro está el consentimiento (Gallardo, 2017). Para este estudio seleccionamos la encuesta.

Encuesta

En esta investigación se empleó la encuesta como técnica. Para ello tenemos presente la siguiente definición. La encuesta pretende recoger información de un determinado grupo de la población de estudio (Gallardo, 2017). Las

preguntas seleccionadas son estandarizadas con el propósito de que cada sujeto estudiado y conteste los mismos ítems, (Gallardo, 2017).

Instrumento

Para esta investigación recurrimos a instrumentos de recolección de datos, que nos permitió recoger. Luego se procesaron y tabularon para la aplicación del estadístico. Los instrumentos son diseños que comprenden métodos, que por sí existen una variedad, del mismo modo las técnicas y herramientas (Gallardo, 2017).

Cuestionario

Para nuestra investigación se elaboró cuestionarios, uno por variable, donde la primera variable tiene 26 ítems y la segunda variable contienen 25 ítems. El cuestionario es un listado de preguntas que están estructuradas y bien organizadas para que el investigador obtenga la información de acuerdo a los objetivos planteados (Gallardo, 2017).

Validez

Referente a la validez, esta investigación se concentró en la aplicación de criterios adecuados, fue fundamental conocer si el instrumento de medición fue válido. El cuestionario fue sometido a Juicios de Expertos que validaron el instrumento dando su conformidad.

Tabla 2:

Validación de los instrumentos por los expertos

DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	EXPERTOS	APLICABILIDAD
08822479	Dr AYBAR HUAMANI, Justiniano	Metodólogo	aplicable
06779972	Dr MENACHO RIVERA Alejandro Sabino	Temático	aplicable
32403439	Dr FUENTES CALCINO Alfonso Reynaldo	Temático	aplicable

NOTA: Elaboración propia.

Confiabilidad:

Respecto a la confiabilidad, la presente investigación prevaleció el grado de confiabilidad demostrando la incidencia de la gerencia educativa en las competencias digitales a través de un cuestionario. En este caso, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que los procesos y fórmulas que se originan en coeficientes de fiabilidad. Fueron sometidos al estadístico de Alfa de Cronbach para cada variable.

Variable independiente. Gerencia Educativa.

Tabla 3:

Tabla de confiabilidad de la Variable independiente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	26

Interpretación:

Podemos observar en los 26 ítems propuestos que el alfa de Cronbach resultó 0,927, esto afirma la alta confiabilidad del instrumento de la variable independiente: Gerencia Educativa.

Variable dependiente: competencias digitales de los docentes.

Tabla 4:

Tabla de confiabilidad de la Variable independiente.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	25

Podemos observar en los 25 ítems propuestos que el alfa de Cronbach Resultó 0,979, esto afirma la alta confiabilidad del instrumento de la variable dependiente: Competencias digitales de los docentes.

Tabla 5:
Validación de los instrumentos por los expertos

DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	EXPERTOS	APLICABILIDAD
08822479	Dr AYBAR HUAMANI, Justiniano	Metodólogo	aplicable
06779972	Dr MENACHO RIVERA Alejandro Sabino	Temático	aplicable
32403439	Dr FUENTES CALCINO Alfonso Reynaldo	Temático	aplicable

NOTA: Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

El procedimiento de la investigación se inició con la identificación y selección del problema, en las dos variables consideradas en el enfoque cuantitativo. Las revisiones teóricas nos permitieron identificar las dimensiones y sus indicadores y en consecuencia el planteamiento del problema, objetivos y las respectivas hipótesis. Se consideró un objetivo general y 4 objetivos específicos, de la misma forma procedimos con las hipótesis, una general y cuatro específicos. La investigación exigió determinar la población y la muestra. Para ello identificamos a la institución educativa Valentín de Uriarte de la localidad de Contamana, Loreto. Se aplicó a la muestra un cuestionario con la técnica de encuesta, donde la variable independiente; gerencia educativa contaba con 26 ítems y la variable dependiente; competencias digitales del docente, contaba con 25 ítems. Para encuesta se usó la escala de Likert; (1) es Nunca; (2) es Casi Nunca; (3) es A veces; (4) es Casi siempre y (5) es Siempre. Luego se solicitó de forma protocolar a la dirección del plantel el permiso para la aplicación de los instrumentos y técnicas de recolección de datos. Se realizó también otro trámite de gran importancia como lo es la carta dirigida a la Universidad César Vallejo, a través de ella se pudo obtener el consentimiento informado de la institución educativa que acogió la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se usó el método descriptivo y la aplicación SPSS.2019v27, que está definida como la mejor versión con respecto al análisis estadístico, con interfaz amigable y una variedad de funciones configuraciones de

alta validación, y entre su versión mejorada es la capacidad de trabajar con volúmenes altos de datos (IBM SPSS Statistics-IBMv27, 2019). Se aplicó la prueba de regresión ordinal. Se obtuvieron dos resultados: la descriptiva con tablas y figuras y los resultados inferenciales.

Tabla 6:

Niveles y rangos de las variables y dimensiones de la variable independiente

Niveles	Variable 1		Dimensiones		
	Gerencia educativa	Planeamiento	Organización	Dirección	Control
Deficiente	26-30	8-18	3-7	10-23	5-11
Moderado	61-95	19-29	8-11	24-37	12-18
Eficiente	96-130	30-40	12-15	38-50	19-25

Tabla 7:

Niveles y rangos de las variables y dimensiones de la variable dependiente

Niveles	Variable 2		Dimensiones				
	Competencias digitales	Compromiso profesional	Contenidos digitales	Enseñanza y aprendizaje	Evaluación y retroalimentación	Empoderamiento de los estudiantes	Desarrollo de la competencia digital de los estudiantes
Bajo	25-58	4-9	4-9	5-11	3-7	3-7	6-13
Medio	59-92	10-15	10-15	12-18	8-11	8-11	14-21
Alto	93-125	16-20	16-20	19-25	12-15	12-15	22-30

3.7. Aspectos éticos

Consideramos en primer lugar las condiciones que la prestigiosa casa de estudios de la Universidad César Vallejo, facilitó en el marco de la Escuela de Posgrado, estricto cumplimiento a los formatos que considera dicha universidad, el compromiso con los derechos de autor al citar teorías, gráficos, cuadros etcétera. que no correspondan a nuestra autoría. Los documentos de validación de cada

instrumento están respectivamente con su autor dando fe de su servicio prestado.

Otro aspecto importante que hemos considerado es el agradecimiento a la autoridad máxima, al director y su plana jerárquica de la institución Valentín de Uriarte de la localidad de Contamana por permitirnos realizar la recolección de datos a través de la encuesta, agradecer por sensibilizar a los docentes a comprometerse en colaborar con la investigación.

Nuestro compromiso con el documento de ética de la investigación, resguardada por el comité de ética de las investigaciones de las facultades y de la escuela de posgrado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Gerencia educativa

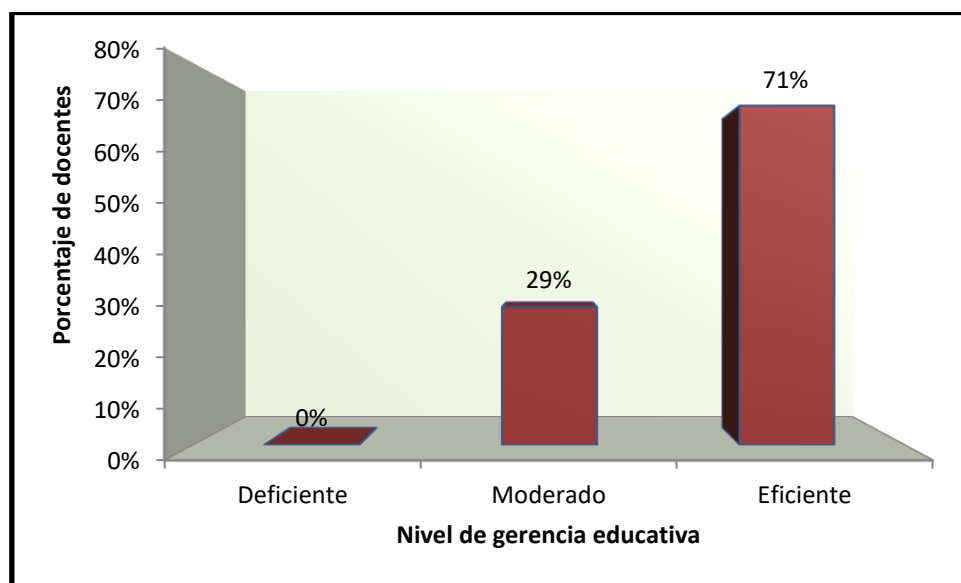
Tabla 8:

Resultados de gerencia educativa.

Nivel	Docentes	%
Deficiente	0	0%
Moderado	11	29%
Eficiente	27	71%
Total	38	100%

Figura 1:

Resultados de gerencia educativa.



Soto Quiroz, Roger Ivan.

De la Tabla 8 y figura 1, de acuerdo con los resultados, la mayoría de docentes encuestados (71%) indicó que la gerencia educativa fue eficiente, el 29% consideró que fue de nivel moderado, y ninguno la consideró como deficiente. Por lo tanto, el nivel eficiente fue el que predominó en la gerencia educativa.

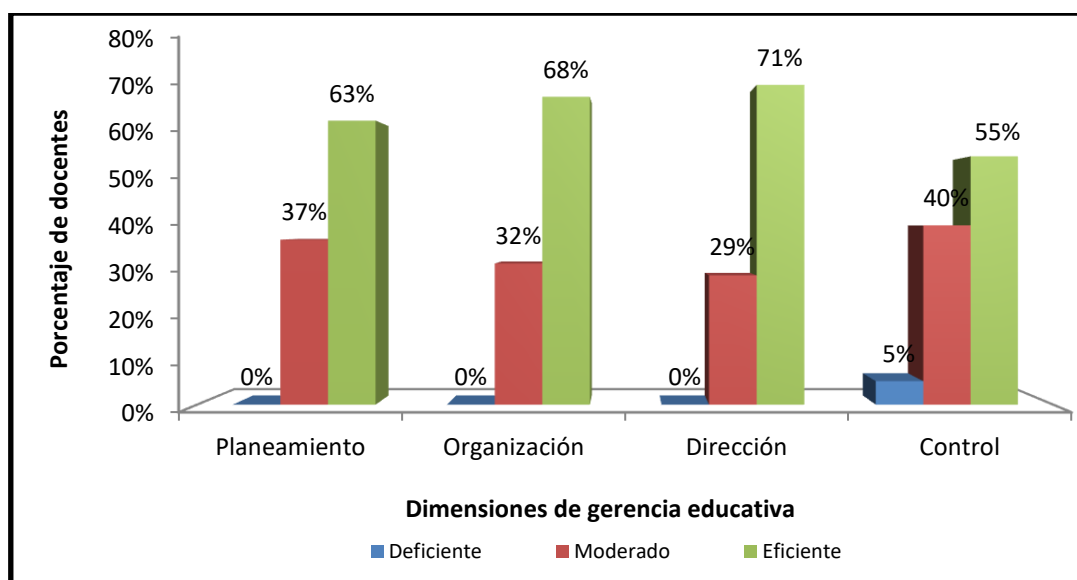
Tabla 9:

Resultados de las dimensiones de gerencia educativa.

Nivel	Dimensiones							
	Planeamiento		Organización		Dirección		Control	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	2	5%
Moderado	14	37%	12	32%	11	29%	15	40%
Eficiente	24	63%	26	68%	27	71%	21	55%
Total	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Figura 2:

Resultados de las dimensiones de gerencia educativa.



Soto Quiroz, Roger Ivan.

De la Tabla 9 y figura 2, de acuerdo con los resultados, predominó el nivel eficiente en cada dimensión de gerencia educativa. En planeamiento, el 63% de profesores refirió que fue eficiente; sobre organización, el 68% la consideró como eficiente; respecto a dirección, el 71% también de nivel eficiente; referente al control, también la mayoría (55%) indicó que fue eficiente.

4.1.2. Competencias digitales

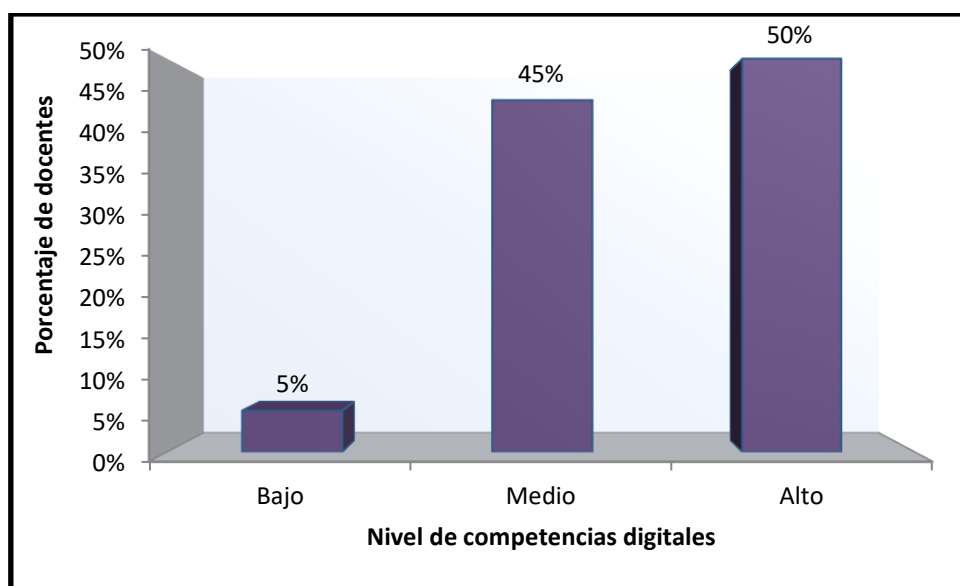
Tabla10:

Resultados de competencias digitales.

Nivel	Docentes	%
Bajo	2	5%
Medio	17	45%
Alto	19	50%
Total	38	100%

Figura 3:

Resultados de competencias digitales.



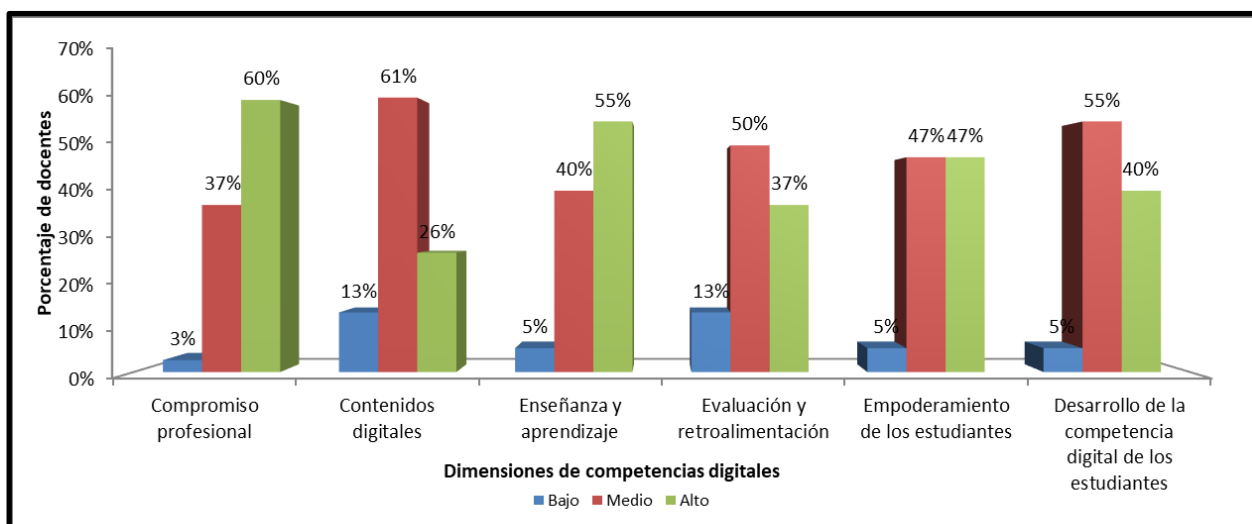
Soto Quiroz, Roger Ivan.

De la Tabla 10 y figura 3, de acuerdo con los resultados, la mayoría de docentes encuestados (50%) indicó que las competencias digitales fueron de nivel alto, el 45% consideró que fue de nivel medio, y el 5% la consideró como nivel bajo. Por lo tanto, el nivel alto fue el que predominó en las competencias digitales de los docentes.

Tabla 11:
Competencias digitales por dimensiones.

Niveles	Dimensiones											
	Compromiso profesional		Contenidos digitales		Enseñanza y aprendizaje		Evaluación y retroalimentación		Empoderamiento de los estudiantes		Desarrollo de la competencia digital de los estudiantes	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	1	3%	5	13%	2	5%	5	13%	2	5%	2	5%
Medio	14	37%	23	61%	15	40%	19	50%	18	47%	21	55%
Alto	23	60%	10	26%	21	55%	14	37%	18	47%	15	40%
Total	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Figura 4: Competencias digitales por dimensiones



Soto Quiroz, Roger Ivan.

De la Tabla 11 y figura 4, de acuerdo con los resultados, predominó el nivel medio y alto en las dimensiones de competencias digitales. Sobre compromiso profesional la tendencia fue el nivel alto con 60%; en contenidos digitales, el 61% de profesores refirió que fue de nivel medio; sobre enseñanza y aprendizaje, el 55% la consideró como alto; respecto a evaluación y retroalimentación, el 50% indicó que fue de nivel medio; en empoderamiento de los estudiantes el 47% en nivel medio y 47% en nivel alto; en desarrollo de la competencia digital de los estudiantes predominó el nivel medio con un 55 %.

4.2. Resultado inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 12:

Ajuste de datos de la gerencia educativa en las competencias digitales.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	18,388			
Final	14,252	4,136	2	0,042

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12. Los resultados de la significancia (0,042) -cuyo valor cumple la condición de ser menor a 0,05-, además, del chi-cuadrado (4,136) permitieron comprobar que sí ocurrió la dependencia de las competencias digitales respecto a la gerencia educativa.

Tabla 13:

Pseudo coeficiente de determinación de gerencia educativa en las competencias digitales.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,103
Nagelkerke	0,126
McFadden	0,063

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13. El coeficiente de Nagelkerke (0,126) -mostrado en la tabla 6- determinó una influencia del 12,6% de la gerencia educativa sobre las competencias digitales. Por consiguiente, la hipótesis propuesta se tuvo que aceptar.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en el compromiso profesional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 14:

Ajuste de datos de la gerencia educativa en el compromiso profesional.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,725			
Final	10,239	10,486	2	0,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14. Los resultados de la significancia (0,001) -cuyo valor cumple la condición de ser menor a 0,05-, además, del chi-cuadrado (10,486) permitieron comprobar que sí ocurrió la dependencia del compromiso profesional respecto a la gerencia educativa.

Tabla 15:

Pseudo coeficiente de determinación de la gerencia educativa en el compromiso profesional.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,241
Nagelkerke	0,307
McFadden	0,180

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15. El coeficiente de Nagelkerke (0,307) -mostrado en la tabla 8- determinó una influencia del 30,7% de la gerencia educativa sobre el compromiso profesional. Por consiguiente, la hipótesis propuesta se tuvo que aceptar.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en los contenidos digitales de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 16:*Ajuste de datos de la gerencia educativa en los contenidos digitales.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,910			
Final	25,716	0,194	2	0,660

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16. Los resultados de la significancia (0,660) -cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05-, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia de los contenidos digitales respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 17:*Ajuste de datos de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	20,165			
Final	13,797	6,367	2	0,012

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17. Los resultados de la significancia (0,012) -cuyo valor cumple la condición de ser menor a 0,05-, además, del chi-cuadrado (6,367) permitieron comprobar que sí ocurrió la dependencia de la enseñanza y aprendizaje respecto a la gerencia educativa.

Tabla 18:

Pseudo coeficiente de determinación de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,154
Nagelkerke	0,189
McFadden	0,099

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18. El coeficiente de Nagelkerke (0,189) -mostrado en la tabla 11- determinó una influencia del 18,9% de la gerencia educativa sobre la enseñanza y aprendizaje. Por consiguiente, la hipótesis propuesta se tuvo que aceptar.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en la evaluación y retroalimentación de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 19:

Ajuste de datos de la gerencia educativa en la evaluación y retroalimentación.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,097			
Final	24,491	0,606	2	0,436

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19. Los resultados de la significancia (0,436) -cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05-, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia de la evaluación y retroalimentación respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar.

4.2.6. Prueba de hipótesis específica 5

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en el empoderamiento de las tecnologías digitales de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 20:

Ajuste de datos de la gerencia educativa en el empoderamiento de los estudiantes.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	17,629			
Final	14,394	3,234	2	0,072

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20. Los resultados de la significancia (0,072) -cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05-, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia del empoderamiento de los estudiantes respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar.

4.2.7. Prueba de hipótesis específica 6

Ha: Existe influencia significativa de la gerencia educativa en el desarrollo de la competencia digital de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021.

Tabla 21:

Ajuste de datos de la gerencia educativa en el desarrollo de la competencia digital de los estudiantes.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,354			
Final	14,211	0,143	2	0,705

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21. Los resultados de la significancia (0,705) -cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05-, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia de la competencia digital de los estudiantes respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar.

V. DISCUSIÓN

Los resultados del objeto de estudio de la variable independiente nos muestran que la mayoría de docentes encuestados (71%) indicó que la gerencia educativa fue eficiente, el 29% consideró que fue de nivel moderado. Por lo tanto, el nivel eficiente fue el que predominó en la gerencia educativa. En nuestra variable dependiente obtuvimos; La mayoría de docentes encuestados (50%) indicó que las competencias digitales fueron de nivel alto, el 45% consideró que fue de nivel medio, y el 5% la consideró como nivel bajo. Por lo tanto, el nivel alto fue el que predominó en las competencias digitales. El resultado de influencia planteada en la hipótesis general manifiesta que; los resultados de la significancia (0,042), cuyo valor cumple la condición de ser menor a 0,05, además, del chi-cuadrado (4,136) permitieron comprobar que sí ocurrió la dependencia de las competencias digitales respecto existió influencia significativa de la gerencia educativa en las competencias digitales (Sig.=0,042; Nagelkerke=0,126), determina la influencia en 12,6% de la gerencia educativa sobre las competencias digitales. Nuestros resultados muestran coincidencia con la investigación de Palacios (2017), donde muestra una relación positiva moderada entre sus variables independiente de gerencia educativa y la dependiente el manejo de las TICs, se sustenta desde las teorías de gerencia educativa por Cueva (2019), que considera como la esencia de organizar y administrar de la mejor manera las actividades de las instituciones, dirigidas al resultado económico, al aprovechamiento de los elementos materiales y recursos humanos. La gerencia debe diseñar la partición de todos los integrantes en función de las metas de la organización (Redecker, 2017), en el contexto de un mundo versátil y de nuevos retos que se presentan rápidamente en todos los ámbitos donde se desenvuelven las personas, los docentes necesitan conjunto de sofisticadas competencias digitales, esto permite mejorar el trabajo en un contexto virtual y que los estudiantes alcancen sus propias competencias digitales.

A partir de los resultados encontrados podemos decir que ha predominado el nivel medio y alto en las dimensiones de competencias digitales. Existió influencia significativa de la gerencia educativa en el compromiso profesional (Sig.=0,001; Nagelkerke=0,307). Al mismo tiempo se acepta la hipótesis alterna sobre el compromiso profesional la tendencia fue el nivel alto con 60%; Los resultados de la

significancia (0,001), cuyo valor cumple la condición de ser menor a 0,05, además, del chi-cuadrado (10,486), permitieron comprobar que sí ocurrió la dependencia del compromiso profesional respecto a la gerencia educativa. Podemos encontrar incidencia con los resultados de la investigación de Jorge (2018), donde se acepta la relación positiva y significativa de ($r=0,717$) en su cuarta hipótesis donde se establece la relación de su variable independiente con la dimensión de compromiso profesional. El compromiso profesional, tiende a la capacidad de interrelacionarse con compañeros de trabajo, otros profesionales, y la comunidad educativa trayendo beneficio para la organización institucional (Redecker, 2017).

A partir de los resultados estadísticos se observó el predominio de nivel medio en la dimensión sobre los contenidos digitales, el 61 % de profesores refirió que fue de nivel medio; Los resultados de la significancia (0,660), cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05, permitió comprobar que no ocurrió la dependencia de los contenidos digitales respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar. Encontramos incidencia de resultados con la investigación de Avellan (2019), donde su primera conclusión es que los docentes no utilizan las competencias digitales para sus prácticas pedagógicas, por ello no detectaron influencia entre las competencias digitales del docente y la administración escolar. También encontramos resultados similares con el estudio de Macías, Mielles, Mendoza, & San Andrés (2021), donde manifiesta en su tercera conclusión que los docentes no elaboran contenidos digitales, que urge las creaciones de contenidos digital por parte del docente. La creación y la modificación de contenidos digitales es una de las competencias del docente donde respetando los derechos de autor puede crear y adecuar para su propuesta pedagógica (Redecker, 2017).

A partir de los hallazgos de los resultados sobre la gerencia educativa y la dimensión enseñanza y aprendizaje, el 55 % la consideró como alto; los resultados de la significancia (0,012), cuyo valor cumple la condición de ser menor a 0,05, además, del chi-cuadrado (6,367), permitió comprobar que sí ocurrió la dependencia de la enseñanza y aprendizaje digital respecto a la gerencia educativa. El coeficiente de Nagelkerke (0,189), mostrado en la tabla 11- determinó una influencia del 18,9% de la gerencia educativa sobre la enseñanza y aprendizaje

digital. Por consiguiente, la hipótesis propuesta se tuvo que aceptar.

La investigación de Jorge (2018), demuestra en su conclusión que se establece una relación positiva entre la gerencia educativa y enseñanza para los aprendizajes, esto tiene significancia en la relación de directivos y los estudiantes mediante el trabajo del docente el cual genera ambientes propicios y digitales en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para ello revisamos las teorías de gerencia educativa por Cueva (2019), el cual indica como un servicio es ofrecido y es demandado en una determinada sociedad, del cual puede ser pública o privada, y la función transformacional considera al alumno como la materia prima que ingresa como el producto final al terminar el proceso, termina afirmando que el docente y las enseñanzas son insumos revisamos también las teorías de Redecker (2017), donde enfatiza que el docente debe aprovechar todo el abanico de recursos digitales expuestos y de fácil acceso, su papel de mediador debe lograr ambientes atractivos con el uso de las herramientas digitales para que el estudiante alcanzar el logro de los aprendizajes.

A partir de los resultados, el 50 % indicó que fue de nivel medio. Los resultados de la significancia (0,436), cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia de la evaluación y retroalimentación respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, se rechazó hipótesis propuesta.

De acuerdo a las conclusiones de Avellan (2019), podemos notar la incidencia en los resultados donde su cuarta conclusión revela que no hay influencia entre la competencia digital y las evaluaciones por lo tanto se rechaza la hipótesis. No se encontró investigación alguna sobre la relación de gerencia educativa y la evaluación y retroalimentación de los aprendizajes. Las tecnologías digitales son de mucha importancia para poder recoger información sobre el comportamiento de los aprendizajes, debe usarse como estrategias y que contribuya con la dinámica de presentarse como algo amigable y sume lo que ya es complicado el rubro evaluación. (Redecker, 2017)

A partir de los hallazgos de los resultados, en el empoderamiento de los

estudiantes el 47 % en nivel medio y 47 % en nivel alto; los resultados de la significancia (0,072) -cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05-, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia del empoderamiento de los estudiantes respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar. Encontramos en la investigación de Cuberos & Vivas (2017), cuyos resultados contrastan con los hallazgos de nuestra investigación; el 48.8 % de profesores revelan la sensibilización para el empoderamiento de las herramientas digitales, el 45.2 % de docentes facilitan aprendizajes significativos y un 41.7 % facilitan que los estudiantes alcancen el manejo de la diversidad de medios digitales.

Las tecnologías digitales son de gran apoyo en lo que respecta a educación, se ha convertido en un gran apoyo con nuevas estrategias para el trabajo pedagógico, desde luego centrada en el estudiante, el estudiante de esta época vive en ese mundo, podemos utilizarla para la participación activa del alumnado, podemos rescatar el hecho de la búsqueda de información, dar soluciones creativas y empoderándolos (Redecker, 2017).

Según los hallazgos encontrados en las pruebas estadística podemos afirmar el rechazo de la hipótesis; en desarrollo de la competencia digital de los estudiantes predominó el nivel medio con un 55 %; los resultados de la significancia (0,705), cuyo valor no cumple la condición de ser menor a 0,05, permitieron comprobar que no ocurrió la dependencia de la competencia digital de los estudiantes respecto a la gerencia educativa. Por lo tanto, la hipótesis propuesta se tuvo que rechazar. Encontramos contraste con la investigación de Cuberos & Vivas, (2017), donde manifiesta que existe evidencias de la existencia de ciertas prácticas pedagógicas en los docentes dentro del orden de gerencia educativa, respalda esta revelación con el 29,8 % de docentes usan las herramientas digitales para las comunicaciones con los estudiantes y el 41,7 % de docentes facilita la utilización de los diversos medios que trae la TICs.

Para ello se respalda en la teoría de Redecker (2017), Desarrollo de la Competencia digital de los estudiantes, la competencia digital es una de las principales tareas del docente que debe trabajarlo de manera transversal en los

estudiantes, a medida que el educador ha logrado desarrollar sus competencias digitales va lograr que el alumnado utilice estas herramientas para sus aprendizajes también tenemos las teorías de gerencia educativa por Cueva (2019), el cual indica como un servicio y es ofrecido y demandados en una determinada sociedad, del cual puede ser pública o privada, y la función transformacional considera al alumno como la materia prima que ingresa y como el producto final al terminar el proceso.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existió influencia significativa de la gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,042; Nagelkerke=0,126).
- Segunda:** Existió influencia significativa de la gerencia educativa en el compromiso profesional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,001; Nagelkerke=0,307).
- Tercera:** No existió influencia significativa de la gerencia educativa en los contenidos digitales de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,660).
- Cuarta:** Existió influencia significativa de la gerencia educativa en la enseñanza y aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,012; Nagelkerke=0,189).
- Quinta:** No existió influencia significativa de la gerencia educativa en la evaluación y retroalimentación de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,436).
- Sexta:** No existió influencia significativa de la gerencia educativa en el empoderamiento de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,072).
- Séptima:** No existió influencia significativa de la gerencia educativa en el desarrollo de la competencia digital de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Valentín de Uriarte, Contamana, 2021. (Sig.=0,705).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda desde la Gerencia Educativa implementar un plan estratégico que establezca actividades curriculares y extracurriculares en entornos virtuales de aprendizaje; mediante especialistas establecer la plataforma Moodle con criterios que fortalezcan las competencias digitales del docente y de la comunidad educativa en general, de esta manera garantizar la continuidad del servicio educativo en la Institución Valentín de Uriarte.
- Segunda:** Se recomienda desde la Gerencia Educativa, movilizar las funciones gerenciales como planeamiento, organización, dirección y control, en la ejecución del plan estratégico que establece actividades de aprendizajes en los entornos virtuales mediante la plataforma Moodle, así, fortalecer las competencias digitales del docente y garantizar la continuidad del servicio educativo en la Institución.
- Tercera:** Se recomienda desde la Gerencia Educativa, organizar las capacitaciones de los docentes en el manejo de la plataforma Moodle con las respectivas participaciones de especialistas.
- Cuarta:** Se recomienda desde la Gerencia Educativa, en su función dirección; motivar y reconocer a los docentes en su buena disposición para el trabajo de implementación de actividades de aprendizaje en entornos virtuales mediante la plataforma Moodle.
- Quinta:** Se recomienda desde la Gerencia Educativa, en su función control; monitorear y evaluar el desarrollo del plan estratégico, que consiste en la implementación de actividades de aprendizaje en entorno virtual haciendo uso de la plataforma Moodle, para la continuidad del servicio educativo en la Institución Valentín de Uriarte.
- Sexta:** Se recomienda desde las competencias digitales del docente, movilizar las áreas de su función de desempeño como son; su compromiso profesional, los contenidos digitales, el proceso de enseñanza

aprendizaje, evaluaciones y monitoreo, empoderamiento digital de los estudiantes y el desarrollo de las competencias digitales del estudiante. Mediante el uso de la plataforma Moodle.

Séptima: Se recomienda desde las competencias digitales del docente, garantizar la calidad del servicio educativo en los estudiantes, desde los entornos virtuales Mediante la plataforma Moodle.

REFERENCIAS

- Alvarez, E. (2021). Uso crítico y seguro de tecnologías digitales de profesores. *Formación Universitaria*, 14(1), 33-44.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000100033&script=sci_arttext&tlng=p
- Apolinario, C. D., & Cruz, S. L. (2018). *Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad*. [tesis de maestría, Universidad Guayaquil]. Universidad Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33163/1/Apolinario%20-%20Cruz.pdf>
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia* 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avellan, G. I. (2019). *Las Competencias digitales en los docentes y su influencia en la administración*, [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42732/Avell%c3%a1n_HGI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baesa, C. s. (2014). *9 Problemas de la gestión educativa en contextos vulnerables*. Obtenido de Elquintopoder: <https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerables/>
- Benítez, K., Sanchez Gonzales, I., & Bentiz Luzuriaga, F. (2016). *Impacto de las TIC's en la gerencia educativa*. Universidad Técnica de Machala.
<https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/discos/c2987abcee73517b36af2f35e289930b.pdf>
- CEPAL-UNESCO (1 de AGOSTO de 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Obtenido de Informe COVID-19 CEPAL-UNESCO: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Cuberos, M., & Vivas García, M. (2017). *Relationship between didactic, management and educational use of ICT*. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 17(1), 1-31. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.27198>

- Cueva, R. (2019). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos* (4ta ed.).
- Crissien, J. O. (2005). *Gerencia del siglo XXI. Revista Escuela de Administración de Negocios*, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605404>
- Dos Santos, E., Duarte, M. D., & Ritta, T. (2021). Modelo de competencia *Docente Digital. SciELO Preprint*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1961>
- Escale (2017). *¿Loreto como vamos en educación?* MINEDU. <http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/Perfil+Loreto.pdf>
- Farfán, M. T., & Reyes, I. A. (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. Reencuentro*, 28(73), 45-61.
- Fernández, E., Ordóñez, E., Morales, B., & López, J. (2019). *La competencia digital*. OCTAEDRO,S.L.
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- George, C. E. (2021). *Basic digital skills to guarantee the academic continuity caused by Covid-19*. 13(1), 36-51. <http://doi.org/10.32870/Ap.v13n1.1942>
- Hermosa, P. M. (2015). The Influence of the Information and Communication Technology (ICT). *Revista Científica General José María Córdova*, 13(16), 121-132. <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v13n16/v13n16a07.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mac Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A,DE, C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- IBM SPSS Statistics-IBMv26. (2019). *El análisis estadístico es ahora más sencillo. Prueba SPSS Statistics y descubra cómo lograrlo*. <http://www.softwareactivo.com.mx/portfolio/spss-statistics-26/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (8 de setiembre de 2020). *Estadística,Nota de Prensa*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-942-de-la-poblacion-de-6-a-11-anos-de->

- edad-matriculados-en-educacion-primaria-recibieron-clases-virtuales-12384/
INTEF. (2017). *Marco Común de Competencia Digital Docente*.
<http://educalab.es/documents/10180/12809/marco+competencia+digital+docente+2017/afb07987-1ad6-4b2d-bdc8-58e9faeacea>
- Jorge, E. (2018). *Gerencia educativa y aplicación del Marco del Buen Desempeño Docente en la I.E. Daniel A. Carrión, distrito de Chancay, Lima 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18378/Jorge_TEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lino, E. L. (2021). *Gerencia Educativa Estratégica y el Clima Organizacional en la Red 05-UGEL 02 San Martín de Porres-2020 [tesis Doctor, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61211/Lino_GEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, F. A., & Barreto, M. A. (2016). *Algunas consideraciones acerca de la gerencia educativa*. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(esp), 342-352.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Macías, F. M., Mielles, G. L., Mendoza, G. M., & San Andrés, E. J. (2021). *Teachers' digital skills to address the diversity of learning in the COVID-19*. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 288-306. doi: 10.23857/pc.v6i1.2142
- Marcelo, W. (2017). *Gestión Educativa*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Ospina, D. A., & Burgos, S. B. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. *Diálogo de Saberes*, 187-200. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.46.1429>
- Palacios, L. A. (2017). *Gerencia educativa con enfoque participativo y manejo de TICs en docentes de CETPROS de la provincia de Huaura, Lima 2017 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12643/Palacios_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parra, W., & Jiménez, V. (2021). *Gerencia educativa, democracia y ciudadanía en tiempos de pandemia covid-19*. *Redine UCLA*, 13(2), 79-86.
<https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/3310/2057>

- Pulido, V. M., & Olivera, E. S. (2 de setiembre de 2019). Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación. *Revista Científica de la UCSA*, 6(3), 52-62. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5130/Olivera%20Pulido%20Gestion%20educativa%20-%20articulo%20Dr.%20Pulido%20y%20Dra%20Edith%202.pdf?sequence=1>
- Pulido, V. M., & Olivera, E. S. (2019). *Gerencia educativa: Una visión empresarial de la educación básica*. *Revista Científica de la UCSA*, 6(3), 52-62. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006.03.052-062>
- Raygoza, M. D. (2017). *Competencias digitales de los docentes en educación media superior: situación*, [tesis de maestría, tecnológico de Monterrey]. repositorio institucional. https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/629979/A00168146_Maria_del_Rosario_Raygoza_Vel%c3%a1zquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revelo, J. E., Vinicio, E., & Bastidas Romo, P. (2019). La competencia digital docente y su impacto en el proceso de enseñanza–aprendizaje de la matemática. *Espirales*, 03(28), 156-175. Obtenido de <https://doi.org/10.31876/er.v3i28.630>
- Redecker, C. (2017). *Marco Europeo para la competencia de los educadores*. (Y. Punie, Ed.)
- Rojas, V. R., Zeta, A., & Jiménez, R. (2020). Digital competences in a peruvian public university. *Revista Conrado*, 16(77), 125-130. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-125.pdf>
- Sánchez, L. C. (2020). *Competencias digitales de los docentes en la Institución Educativa [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61196/S%c3%a1nchez_CLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, S. L., Flórez, J., & Peláez, A. (2019). Las competencias digitales docentes y su importancia en ambientes. *Revista Reflexiones y Saberes* (10), 33-41. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1069/1510>
- Villarreal, S., García, J., Hernández, H., & Steffens, E. (2019). Competencias docentes y transformaciones en la educación en la era digital. *Formación universitaria*, 12(6), 3-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000600003>

- Vivas, A. D., Martínez, M. M., & Solís, D. J. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Scientific*, 5(18), 24-45. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>
- Vólquez, J. A., & Amador, C. M. (2020). Digital competences of secondary level of santo domingo: a case study. *Ride-Revista Iboamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.702>
- Zárate, A., & Jiménez, H. V. (2020). The Holistic Practice of Educator Digital. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 57(1), 1-16. https://www.scielo.cl/pdf/pel/v57n1/en_0719-0409-pel-57-01-00110.pdf
- Zhigue, A. R., & Sanmartin, G. S. (2019). Educational management and inclusion: a look at diversity. *Revista Visión Gerencial*(2), 324-332. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465566915014>

ANEXOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 18 de junio de 2021

Carta P. 235-2021-UCV-EPG-SP

MAG. (MAGISTER)

Dennis Santiago Bardales Abanto

DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA "VALENTIN DE UARIARTE"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LIZZETTI VILLANUEVA, EDUARDO GIOVANI**, identificado(a) con DNI/CE N° 10534894 y código de matrícula N° 7000697966; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gerencia educativa en las competencias digitales de los docentes de la Institución Educativa Secundaria. Valentín de Uríarte. Contamana. 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Matriz de Variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE; GERENCIA EDUCATIVA							
variables	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Nivel	Rango	
Gerencia Educativa	planeamiento organización Dirección	Planeamiento estratégico.	1.1 1.2 1.3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Moderado Eficiente.	26-30 61-95	
		Proyecto Educativo Institucional	1.4 1.5 1.6				
		Planeamiento Operativo	1.7 1.8 1.9				
	organización	Estructura organizacional	1.10 1.11 1.12 1.13				
			Dirección				Motivación.
	Comunicación	1.15. 1.17 1.18					
		Liderazgo					
	control	Evaluación y Medición.	1.22 1.23 1.24				
			Corrección.				1.25 1.26
		Monitoreo y supervisión.					

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPETENCIAS DIGITALES DE LOS DOCENTES								
variables	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Nivel	Rango		
Competencias digitales	Compromiso profesional	Comunicación organizativa						
		Colaboración profesional						
		Práctica reflexiva						
		Desarrollo profesional continuo a través de medios digitales						
	Contenidos Digitales	Selección de recursos digitales		1.1		Bajo		
		Creación y modificación de recursos digitales		1.2				
		Protección, gestión e intercambio de contenidos digitales			1.3			
					1.4			
					1.5			
	Enseñanza y aprendizaje	Enseñanza		1.6		Medio		
				1.7				
				1.8				
				1.9				
				1.10				
	Evaluación y Retroalimentación	Enseñanza y aprendizaje	Orientación y apoyo en el aprendizaje	1.11		Alto	25-58	
			Aprendizaje colaborativo	1.12				
			Aprendizaje autorregulado	1.13				
				1.14				
	Empoderamiento de los estudiantes	Evaluación y Retroalimentación	Estrategias de evaluación	1.12		Alto	59-92	
			Analíticas de aprendizaje	1.13				
			Retroalimentación, programación y toma de decisiones	1.14				
				1.15.				
				1.17				
	Desarrollo de la Competencia Digital de los estudiantes	Empoderamiento de los estudiantes	Accesibilidad e inclusión	1.18		Alto	93-125	
			Personalización	1.19				
Compromiso activo de los estudiantes con su propio aprendizaje			1.20					
			1.21					
			1.22					
Desarrollo de la Competencia Digital de los estudiantes	Desarrollo de la Competencia Digital de los estudiantes	Información y alfabetización mediática	1.23		Alto	93-125		
		Comunicación y colaboración digital	1.24					
		Creación de contenido digital	1.25					
		Uso responsable						
		Solución de problemas digitales						

Confiabilidad del instrumento gerencia educativa

Piloto	variable 1:Gerencia Educativa																									
	Dimensión 1: Planeamiento								D.2:Organización			D.3: Dirección								D.4: Control						
Estudiantes encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
DOCENTE 1	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
DOCENTE 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2
DOCENTE 3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4
DOCENTE 4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	5
DOCENTE 5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
DOCENTE 6	4	3	4	2	3	3	2	1	4	3	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	2	2	1	5	2	4
DOCENTE 7	5	3	5	4	5	3	2	3	5	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	2
DOCENTE 8	5	3	4	4	5	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	1	2	5	3	3
DOCENTE 9	5	3	5	4	4	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4
DOCENTE 10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	26

Interpretación:

Alfa de Cronbach=0,927 indica una alta confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del instrumento competencias digitales

Piloto	variable 2: competencias digitales																									
	1:Compromiso profesional					Contenidos digitales					3:Enseñanza y aprendizaje					4: Evaluación y retroalimentación de los aprendizajes					5: Uso de la competencia digital de los docentes					
Estudiantes encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
DOCENTE 1	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	
DOCENTE 2	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3
DOCENTE 3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
DOCENTE 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	
DOCENTE 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 6	4	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	
DOCENTE 7	4	4	2	1	1	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	
DOCENTE 8	4	2	4	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	1	4	3	2	2	
DOCENTE 9	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	3	2	4	2	3	2	
DOCENTE 10	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	25

Interpretación:

Alfa de Cronbach=0,979 indica una alta confiabilidad del instrumento.

Fuente: Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (2ª ed.). Lima, Perú: Diograf.

Anexo 2.

Niveles y rangos de las variables y dimensiones

Niveles	Variable 1	Dimensiones			
	Gerencia educativa	Planeamiento	Organización	Dirección	Control
Deficiente	26-30	8-18	3-7	10-23	5-11
Moderado	61-95	19-29	8-11	24-37	12-18
Eficiente	96-130	30-40	12-15	38-50	19-25

Niveles	Variable 2	Dimensiones					
	Competencias digitales	Compromiso profesional	Contenidos digitales	Enseñanza y aprendizaje	Evaluación y retroalimentación	Empoderamiento de los estudiantes	Desarrollo de la competencia digital de los estudiantes
Bajo	25-58	4-9	4-9	5-11	3-7	3-7	6-13
Medio	59-92	10-15	10-15	12-18	8-11	8-11	14-21
Alto	93-125	16-20	16-20	19-25	12-15	12-15	22-30

ENCUESTA

En esta oportunidad hacemos llegar mis saludos a todos los docentes de la IE Valentín de Uriarte y mi agradecimiento por contribuir con nuestra investigación. Esta encuesta forma parte de una tesis de investigación, exigido en los estudios de posgrado. Buscamos recoger información valiosa para confrontar nuestra variable independiente; “Gerencia Educativa” y nuestra variable dependiente, “Competencias Digitales de los Docentes” para ello estimados maestros debe responder cada una de las preguntas considerando las escalas de valores que proponemos. Marcar con una “X”

ESCALAS Y VALORES	
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Variable independiente: Gerencia Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALAS Y VALORES				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1- Planeamiento					
1.	Los docentes participan en el diagnóstico con la técnica del FODA.					
2.	Los docentes contribuyen en la formulación de los objetivos en el planeamiento estratégico.					
3.	Los docentes colaboran en la formulación de la visión en el PEI.					
4.	Los docentes colaboran en la formulación de misión en el PEI.					
5.	Los docentes están comprometidos con la misión en las actividades del PEI.					
6.	Los docentes participan en la elaboración de planes operativos fortaleciendo el PAT.					
7.	El docente participa en la elaboración del presupuesto que contempla el planeamiento operativo.					
8.	Los docentes diseñan el cronograma de acciones del planeamiento operativo en el PAT.					
	DIMENSIÓN 2- Organización					
9.	Los docentes forman parte de la estructura organizacional en la institución.					
10.	Los docentes asumen roles específicos de acuerdo a sus cualidades profesionales en la estructura organizacional.					
11.	Los docentes se interrelacionan en cada unidad administrativa que componen la estructura organizacional					

	DIMENSIÓN 3 - Dirección					
12	Los docentes diseñan actividades de resolución de conflictos motivados por los compromisos en el Reglamento Interno.					
13.	Los docentes participan motivados en los trabajos curriculares.					
14.	Los docentes se motivan en las tareas extracurriculares.					
15.	Los docentes participan en la red informativa-instructiva (pizarras de anuncios) comunicando las actividades institucionales.					
16.	Los docentes seleccionan medios digitales de comunicación para la comunidad educativa.					
17.	Los docentes comunican el Reglamento interno a la comunidad educativa.					
18.	Los docentes practican la comunicación asertiva con la comunidad educativa.					
19.	Los docentes manifiestan con ética su liderazgo en sus funciones pedagógicas.					
20.	Los docentes fortalecen la cultura institucional mediante el liderazgo.					
21.	Los docentes innovan prácticas pedagógicas en la institución a través del liderazgo.					
	DIMENSIÓN 4 - control					
22.	Los docentes diseñan instrumentos de medición para las funciones organizacionales.					
23.	Los docentes participan en las correcciones del Plan Anual de Trabajo.					
24.	Los docentes contribuyen en las correcciones del Reglamento Interno de la Institución Educativa.					
25.	Los docentes cooperan con el monitoreo de las actividades administrativas y pedagógicas que se realizan en la institución.					
26.	Los docentes cooperan con la supervisión de las actividades administrativas y pedagógicas que se realiza en la institución.					

Variable dependiente: competencias digitales de los docentes

Nº	DIMENSIONES / ítems	ESCALAS Y VALORES				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1- Compromiso profesional					
1.	Los docentes utilizan las tecnologías digitales para la comunicación organizacional con los estudiantes.					
2.	Los docentes aprovechan las tecnologías digitales para colaborar profesionalmente en el intercambio de experiencias innovadoras.					
3.	Los docentes usan las herramientas digitales para hacer reflexiones colectivas sobre sus prácticas pedagógicas.					
4.	Los docentes inciden en el uso de las tecnologías digitales para su continuo desarrollo profesional.					
	DIMENSIÓN 2- Contenidos digitales					
5.	Los docentes utilizan medios tecnológicos, para la selección de recursos digitales para su trabajo pedagógico					
6.	Los docentes demuestran habilidades en la creación y modificación de recursos digitales					
7.	Los docentes participan en la creación y modificación de recursos digitales respetando los derechos de autor.					
8.	Los docentes regulan eficazmente la protección de los contenidos digitales, considerando la propiedad intelectual.					
	DIMENSIÓN 3- Enseñanza y aprendizaje					
9.	Los docentes participan en la programación y el uso adecuado de los dispositivos digitales en el proceso de enseñanza aprendizaje					
10.	Los docentes proponen experiencias digitales en la enseñanza aprendizaje					
11.	Los docentes hacen usos de las tecnologías digitales para el apoyo en los aprendizajes de los estudiantes.					
12.	Los docentes diseñan espacios de aprendizajes colaborativos usando las herramientas digitales entres estudiantes					
13.	Los docentes sensibilizan a los estudiantes sobre el aprendizaje autorregulado y reflexivo con el uso de la tecnología digitales.					
	DIMENSIÓN 4 - Evaluación y retroalimentación					
14.	Los docentes incorporan las herramientas digitales como estrategia para la evaluación formativa y sumativa.					
15.	Los docentes confrontan estadísticamente las actividades digitales de rendimiento y progreso para el análisis de los aprendizajes					
16.	Los docentes realizan con eficacia la retroalimentación de los aprendizajes y la toma de decisiones haciendo uso de las herramientas digitales.					
	DIMENSIÓN 5 - Empoderamiento de los estudiantes					
17.	Los docentes regulan empáticamente las condiciones de accesibilidad e inclusión del manejo de las tecnologías digitales por parte de los estudiantes					

18.	Los docentes promueven en los estudiantes el uso de las herramientas digitales para sus necesidades personales.					
19.	Los docentes consiguen que los estudiantes se comprometan activa y creativamente en su propio aprendizaje virtual.					
	DIMENSIÓN 6 - Desarrollo de la competencia digital de los estudiantes					
20.	Los docentes realizan experiencias de aprendizaje que permitan a los estudiantes alcanzar la información y la alfabetización mediática.					
21.	Los docentes desarrollan experiencias de aprendizaje que les rete a los estudiantes a comunicarse y trabajar de forma colaborativa en el ámbito digital.					
22.	Los docentes sugieren experiencias de aprendizaje donde los estudiantes expresen su creación y modificación en el entorno digital.					
23.	Los docentes realizan experiencias de aprendizaje sobre los manejos y publicaciones de licencias y derechos de autor, en la creación de contenidos digital.					
24.	Los docentes realizan experiencias de soporte emocional, físico, psicológico y social, en el uso responsable de las tecnologías digitales.					
25.	Los docentes incorporan experiencias de aprendizaje que puedan dar solución a problemas digitales.					

Gracias por su contribución.

Resultados V de Cramer

HG:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,494	,010
	V de Cramer	,494	,010
N de casos válidos		38	

HE1:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,572	,002
	V de Cramer	,572	,002
N de casos válidos		38	

HE2:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,658	,000
	V de Cramer	,658	,000
N de casos válidos		38	

HE3:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,539	,004
	V de Cramer	,539	,004
N de casos válidos		38	

HE4:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,640	,000
	V de Cramer	,640	,000
N de casos válidos		38	

HE5:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,475	,014
	V de Cramer	,475	,014
N de casos válidos		38	

HE6:

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,380	,064
	V de Cramer	,380	,064
N de casos válidos		38	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE; GERENCIA EDUCATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1- Planeamiento							
1.	Los docentes participan en el diagnostico con la técnica del FODA.	X		x		x		
2.	Los docentes contribuyen en la formulación de los objetivos en el planeamiento estratégico.	X		X		x		
3.	Los docentes colaboran en la formulación de la visión en el PEI.	X		X		x		
4.	Los docentes colaboran en la formulación de misión en el PEI.	X		X		x		
5.	Los docentes están comprometidos con la misión en las actividades del PEI.	X		x		x		
6.	Los docentes participan en la elaboración de planes operativos fortaleciendo el PAT.	X		X		x		
7.	El docente participa en la elaboración del presupuesto que contempla el planeamiento operativo.	X		X		x		
8.	Los docentes diseñan el cronograma de acciones del planeamiento operativo en el PAT.	X		X		x		
	DIMENSIÓN 2- Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Los docentes forman parte de la estructura organizacional en la institución.	X		X		x		
10.	Los docentes asumen roles específicos de acuerdo a sus cualidades profesionales en la estructura organizacional.	X		X		x		
11.	Los docentes se interrelacionan en cada unidad administrativa que componen la estructura organizacional	X		X		x		
	DIMENSIÓN 3 - Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
12.	Los docentes diseñan actividades de resolución de conflictos motivados por los compromisos en el Reglamento Interno.	X		X		x		

13.	Los docentes participan motivados en los trabajos curriculares.	X		X		x		
14.	Los docentes se motivan en las tareas extracurriculares.	X		X		x		
15.	Los docentes participan en la red informativa-instructiva (pizarras de anuncios) comunicando las actividades institucionales.	X		X		x		
16.	Los docentes seleccionan medios digitales de comunicación para la comunidad educativa.	X		X		x		
17.	Los docentes comunican el Reglamento interno a la comunidad educativa.	X		X		x		
18.	Los docentes practican la comunicación asertiva con la comunidad educativa.	X		X		x		
19.	Los docentes manifiestan con ética su liderazgo en sus funciones pedagógicas.	X		X		x		
20.	Los docentes fortalecen la cultura institucional mediante el liderazgo.	X		X		x		
21.	Los docentes innovan prácticas pedagógicas en la institución a través del liderazgo.	X		X		x		
	DIMENSIÓN 4 - control	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los docentes diseñan instrumentos de medición para las funciones organizacionales.	X		X		x		
23	Los docentes participan en las correcciones del Plan Anual de Trabajo.	X		X		x		
24	Los docentes contribuyen en las correcciones del Reglamento Interno de la Institución Educativa.	X		X		x		
25	Los docentes cooperan con el monitoreo de las actividades administrativas y pedagógicas que se realizan en la institución.	X		X		x		
26	Los docentes cooperan con la supervisión de las actividades administrativas y pedagógicas que se realiza en la institución.	X		X		x		

Certificado de Validez del instrumento que mide las variables Gestión educativa en el rendimiento académico de los estudiantes de Electrotecnia Industrial IESTP "Mariscal Ramón Castilla" Loreto, 2021

Observaciones: Si hay suficiencia.....

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Alfonso Fuentes Calcino**..... **DNI: 06779972**.....

Especialidad del validador: ...**Educación Gestión Publica Ciencias Sociales**.....

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

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

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

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

29 de mayo del 2021

Dr. ALFONSO FUENTES CALCINO
TEMÁTICO LETRAS Y CIENCIAS SOCIALES
INVESTIGADOR CIENTÍFICO CONCYTEC
DOCTOR EN DERECHO - CC.PP. MAESTRO EN GESTIÓN
email: alfonsofuentescalcino@yahoo.es
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE; GERENCIA EDUCATIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1- Planeamiento							
1.	Los docentes participan en el diagnóstico con la técnica del FODA.	X		X		X		
2.	Los docentes contribuyen en la formulación de los objetivos en el planeamiento estratégico.	X		X		X		
3.	Los docentes colaboran en la formulación de la visión en el PEI.	X		X		X		
4.	Los docentes colaboran en la formulación de misión en el PEI.	X		X		X		
5.	Los docentes están comprometidos con la misión en las actividades del PEI.	X		X		X		
6.	Los docentes participan en la elaboración de planes operativos fortaleciendo el PAT.	X		X		X		
7.	El docente participa en la elaboración del presupuesto que contempla el planeamiento operativo.	X		X		X		
8.	Los docentes diseñan el cronograma de acciones del planeamiento operativo en el PAT.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2- Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Los docentes forman parte de la estructura organizacional en la institución.	X		X		X		
10.	Los docentes asumen roles específicos de acuerdo a sus cualidades profesionales en la estructura organizacional.	X		X		X		
11.	Los docentes se interrelacionan en cada unidad administrativa que componen la estructura organizacional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 - Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
12.	Los docentes diseñan actividades de resolución de conflictos motivados por los compromisos en el Reglamento Interno.	X		X		X		

13.	Los docentes participan motivados en los trabajos curriculares.	X		X		X		
14.	Los docentes se motivan en las tareas extracurriculares.	X		X		X		
15.	Los docentes participan en la red informativa-instructiva (pizarras de anuncios) comunicando las actividades institucionales.	X		X		X		
16.	Los docentes seleccionan medios digitales de comunicación para la comunidad educativa.	X		X		X		
17.	Los docentes comunican el Reglamento interno a la comunidad educativa.	X		X		X		
18.	Los docentes practican la comunicación asertiva con la comunidad educativa.	X		X		X		
19.	Los docentes manifiestan con ética su liderazgo en sus funciones pedagógicas.	X		X		X		
20.	Los docentes fortalecen la cultura institucional mediante el liderazgo.	X		X		X		
21.	Los docentes innovan prácticas pedagógicas en la institución a través del liderazgo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 - control	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los docentes diseñan instrumentos de medición para las funciones organizacionales.	X		X		X		
23	Los docentes participan en las correcciones del Plan Anual de Trabajo.	X		X		X		
24	Los docentes contribuyen en las correcciones del Reglamento Interno de la Institución Educativa.	X		X		X		
25	Los docentes cooperan con el monitoreo de las actividades administrativas y pedagógicas que se realizan en la institución.	X		X		X		
26	Los docentes cooperan con la supervisión de las actividades administrativas y pedagógicas que se realiza en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): ES APLICABLE, TIENE SIFICIENCIA EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO **DNI: 32403439**

Especialidad del validador: Metodólogo

29 de mayo del 2021

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
Ced. SUNEDU: A 01535796
Ced. Reg. UCV N° 3 FL: 347 N° 18
DNI: 32403439

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE; GERENCIA EDUCATIVA.

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1- Planeamiento								
1.	Los docentes participan en el diagnostico con la técnica del FODA.	x		x		x		
2.	Los docentes contribuyen en la formulación de los objetivos en el planeamiento estratégico.	x		x		x		
3.	Los docentes colaboran en la formulación de la visión en el PEI.	x		x		x		
4.	Los docentes colaboran en la formulación de misión en el PEI.	x		x		x		
5.	Los docentes están comprometidos con la misión en las actividades del PEI.	x		x		x		
6.	Los docentes participan en la elaboración de planes operativos fortaleciendo el PAT.	x		x		x		
7.	El docente participa en la elaboración del presupuesto que contempla el planeamiento operativo.	x		x		x		
8.	Los docentes diseñan el cronograma de acciones del planeamiento operativo en el PAT.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2- Organización								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Los docentes forman parte de la estructura organizacional en la institución.	x		x		x		
10.	Los docentes asumen roles específicos de acuerdo a sus cualidades profesionales en la estructura organizacional.	x		x		x		
11.	Los docentes se interrelacionan en cada unidad administrativa que componen la estructura organizacional	x		x		x		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 – Dirección							
12	Los docentes diseñan actividades de resolución de conflictos motivados por los compromisos en el Reglamento Interno.	x		x		x		
13.	Los docentes participan motivados en los trabajos curriculares.	x		x		x		
14.	Los docentes se motivan en las tareas extracurriculares.	x		x		x		
15.	Los docentes participan en la red informativa-instructiva (pizarras de anuncios) comunicando las actividades institucionales.	x		x		x		
16.	Los docentes seleccionan medios digitales de comunicación para la comunidad educativa.	x		x		x		
17.	Los docentes comunican el Reglamento interno a la comunidad educativa.	x		x		x		
18.	Los docentes practican la comunicación asertiva con la comunidad educativa.	x		x		x		
19.	Los docentes manifiestan con ética su liderazgo en sus funciones pedagógicas.	x		x		x		
20.	Los docentes fortalecen la cultura institucional mediante el liderazgo.	x		x		x		
21.	Los docentes innovan prácticas pedagógicas en la institución a través del liderazgo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 – control	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Los docentes diseñan instrumentos de medición para las funciones organizacionales.	x		x		x		
23	Los docentes participan en las correcciones del Plan Anual de Trabajo.	x		x		x		