



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias digitales para la mejora de la gestión directiva de
los líderes pedagógicos de educación primaria UGEL 16 Barranca
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Valencia Rosello, Milton Alexander (ORCID: 0000-0002-0313-4595)

ASESOR:

Dr. Palacios Sanchez, Jose Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis ángeles del cielo Luzmila, Luis y Alejandro quienes estoy seguro están presentes en mi vida y alcanzan de Dios las gracias necesarias para continuar en este camino.

A mi esposa e hijos quienes permiten día a día con su paciencia, cariño, comprensión y ánimo constante, el que pueda realizar estos logros en mi desarrollo profesional.

A quienes han aportado de manera importante y trascendente al desarrollo de esta investigación.

Agradecimiento

A Dios por quien todas las cosas son hechas.

A la Universidad Cesar Vallejo y a todos los Maestros y Maestras brillantes que han impartido sus conocimientos y los elementos importantes para mi vida profesional; en especial a mi asesor el Dr. José Manuel Palacios Sánchez por su acompañamiento constante, paciencia y sabiduría; así como a Dra. Patricia Mathews Jacobo, por su agudeza en la revisión y acompañamiento de esta investigación.

A los directivos, líderes pedagógicos, del nivel primario de la UGEL 16 de la provincia de Barranca quienes participaron de esta investigación en recolección de datos correspondiente.

A mis compañeros y compañeras que de una u otra manera han aportado con sus conocimientos y alegría a la conclusión de este trabajo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Variables y operacionalización	30
3.3. Población, muestra y muestreo	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	33
3.5. Procedimientos.....	34
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos Éticos.....	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS.....	65

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio Directivos de Educación Primaria de la UGEL 16 de Barranca.....	33
Tabla 2: Validación de expertos.....	34
Tabla 3: Prueba de normalidad de Instrumento Competencias Digitales	36
Tabla 4: Prueba de normalidad de Instrumento Variable Gestión Directiva.....	36
Tabla 5: Variable competencias Digitales	37
Tabla 6: Dimensiones Variable competencias Digitales	37
Tabla 7: Variable Gestión Directiva.....	38
Tabla 8: Dimensiones Variable Gestión Directiva	39
Tabla 9: Influencia de las competencias digitales en la mejora de gestión directiva	39
Tabla 10: Influencia de las competencias digitales en la dimensión de información para la mejora de gestión directiva.....	40
Tabla 11: Influencia de las competencias digitales en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva.....	40
Tabla 12: Influencia de las competencias digitales en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva	40
Tabla 13: Influencia de las competencias digitales en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva.....	41
Tabla 14: Influencia de las competencias digitales en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva	41
Tabla 15: Valor de ajuste de los datos para el modelo del objetivo general	42
Tabla 16: Valores de la bondad de ajuste para el modelo del objetivo general ...	42
Tabla 17: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	43
Tabla 18: Competencias digitales en la gestión directiva	43
Tabla 19: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	44

Tabla 20: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	44
Tabla 21: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	45
Tabla 22: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4	45
Tabla 23: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 5	46

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño correlaciona causal	30
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la influencia de las competencias digitales en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, mediante una relación cuantitativa aplicando un modelo de regresión multinomial. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental transversal correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 64 directivos, a los que se les aplicaron dos cuestionarios con la finalidad de medir el grado de incidencia entre una variable y la otra; los mismos, fueron aplicados de manera virtual utilizando la herramienta tecnológica Google Form. Los resultados del estudio confirmaron la formulación de la hipótesis. El estadístico de prueba aplicada es la Regresión logística multinomial. Los resultados indicaron que cuando existe un buen uso de las competencias digitales existirá un nivel adecuado de la gestión directiva según el valor de Nagelkerke=0,220; concluyendo que las competencias digitales influyen de manera positiva en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos.

Palabras clave: Competencias digitales, gestión directiva, líderes pedagógicos.

Abstract

The present research aimed to: determine the influence of digital competences in the improvement of directive management of the pedagogical leaders of Primary Education of the UGEL 16 of the province of Barranca 2021, through a quantitative relationship applying a multinomial regression model. The methodology used corresponds to the quantitative approach. The research is of an applied type, of an explanatory level, of a causal correlational cross-sectional non-experimental design. The sample consisted of 64 managers, to whom two questionnaires were applied in order to measure the degree of incidence between one variable and the other; They were applied virtually using the Google Form technological tool. The results of the study confirmed the formulation of the hypothesis. The applied test statistic is the multinomial logistic regression. The results indicated that when there is a good use of digital competences there will be an adequate level of directive management according to the value of Nagelkerke = 0.220; concluding that digital competences positively influence the improvement of directive management of pedagogical leaders.

Keywords: Digital skills, directive management, pedagogical leaders.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo viene sufriendo diversos cambios, muchos de ellos tienen que ver con la experticia y el uso adecuado de la tecnología; lo cual requiere como respuesta positiva la aplicación permanente y pertinente de las competencias digitales en quienes tienen la responsabilidad de guiar grupos humanos y gestionar con una administración adecuada diversas organizaciones. Desde el plano de la educación a nivel mundial se da cuenta y razón de la importancia de considerar el desarrollo de las competencias digitales en los líderes pedagógicos para la mejora de la gestión directiva, ya que su impacto ha originado formas innovadoras de realizar la gestión en las organizaciones educativas (Kimmons & Johnstun, 2019).

En la sociedad del conocimiento, las competencias digitales, son claves y fundamentales a lo largo de la vida; ya que, vienen a ser el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y de la comunicación; así como, la experticia y el uso eficiente y adecuado de diversos recursos y herramientas tecnológicas. La vorágine tecnológica en la actualidad nos ha situado ante un nuevo modelo de gestión que exige el uso de nuevas técnicas, métodos, dinámicas y estrategias, tanto por parte de los directivos como por parte de los docentes para efectivizar el reto de educar a la sociedad actual de la posmodernidad en el siglo XXI (Cuarez, 2020).

La era tecnológica ha brindado una nueva visión al mundo que en estos dos últimos años ha dejado ver, luego de una análisis y reflexión continua acerca de la realidad, la necesidad de apelar la creatividad, innovación, practicidad y especialmente de la tecnología; la Pandemia mundial por COVID-19, al confinarnos a nuestros espacios familiares, ha permitido que para efectivizar nuestro trabajo educativo de manera pertinente y eficaz hacer uso de recursos tecnológicos para mantenernos conectados, interrelacionados y mantener la dinámica laboral vigente (Castelló et al., 2019).

Por ello es más que recomendable para los líderes pedagógicos el

profundizar y estar familiarizados con estas competencias. Como gestores desde la parte administrativa deben empoderarse y adquirir experticia en los ejes prioritarios de las competencias digitales como son el manejo de información y el uso de diversos medios y recursos tecnológicos; ya que su tarea y función es clave para gestionar el desarrollo eficiente de las instituciones educativas (Kuric et al., 2021).

En el Perú las instituciones educativas de gestión pública y privada utilizan diversos recursos y herramientas digitales que les permiten cumplir y desarrollar; así como, mejorar algunos procedimientos de gestión; lo cual pone en evidencia que los líderes pedagógicos aún carecen de experticia en el desarrollo de competencias digitales elementales para este fin. El Ministerio de Educación (MINEDU) a través de su departamento de gestión y desarrollo informático ha dispuesto el uso de aplicativos webs para dinamizar la gestión directiva, con la perspectiva de implementar el desarrollo de competencias digitales y por otro lado contar con la información conveniente para la mejora en la gestión de las instituciones educativas; las brechas digitales permiten evidenciar no solo la falta de implementación de nuevos sistemas, dotación de equipos informáticos modernos; sino también; necesidad de implementar planes de formación para fortalecer las habilidades y competencias de los líderes pedagógicos (MINEDU, 2020)

Los estamentos educativos regionales (DRE) y locales (UGEL) tienen como función programar y brindar asistencia técnica, capacitaciones y monitoreo y acompañamiento a los directores para fortalecer las competencias digitales de gestión, como parte descentralizada (MINEDU, 2021).

En la UGEL 16 de Barranca, la mayoría de directivos de Nivel Primaria son adultos, lo cual deja ver en muchos casos el desconocimiento de la importancia de desarrollar las competencias digitales para fomentar la eficiencia en la gestión directiva, a esto se suma la resistencia y poca predisposición al cambio para ser migrantes digitales y sumarse a la innovación tecnológica. Estos elementos dejan en evidencia los límites que se presentan en la dinámica de la gestión y

administración de las instituciones educativas; más aún si se busca en su mayoría suplir estas responsabilidades tecnológicas con terceras personas delegando responsabilidades para realizar su trabajo en la implementación de los sistemas y aplicativos digitales proporcionados por el MINEDU. En muchos casos esto ha acarreado que se vea que este cargo de liderazgo directivo está siendo llevado por personas que no están debidamente capacitadas; ya sea por la falta de interés, ya sea por la falta de práctica o por el desconocimiento total del uso de las herramientas digitales; lo cual limita, debilita y dificulta el cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar (MINEDU, 2021).

En razón a lo expuesto, esta investigación tuvo el propósito de responder al siguiente problema general: ¿Cómo influyen las competencias digitales en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021? y los problemas específicos son: (1) ¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de información para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?, (2) ¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?, (3) ¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?, (4) ¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?, (5) ¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?.

La presente investigación se justificó teóricamente porque aporta conocimiento y reflexión sobre la importancia de adquirir, desarrollar y sostener las competencias digitales como refiere la UNESCO (2018); para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de las instituciones educativas, como

refiere el MINEDU (2020). Metodológicamente, se justificó porque ofrece un instrumento que permite el recojo de información acerca de las competencias digitales para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de instituciones educativas. De manera práctica, se justifica porque permite diagnosticar que las competencias digitales mejoran la gestión directiva de los líderes pedagógicos de instituciones educativas; incrementando el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y de la comunicación como señalan las normas vigentes.

El objetivo general es: Analizar cómo influyen las competencias digitales en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021. Los objetivos específicos son: (1) Analizar cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de información para la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021; (2) Analizar cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, (3) Analizar cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, (4) Analizar cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, (5) Analizar cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

La hipótesis general es: Las competencias digitales tienen influencia positiva en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021. Las hipótesis específicas son : (1) Las competencias digitales tienen influencia positiva en la dimensión de información

para la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021; (2) Las competencias digitales tienen influencia positiva en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, (3) Las competencias tienen influencia positiva en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, (4) Las competencias digitales tienen influencia en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021, (5) Las competencias digitales tienen influencia positiva en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el estudio realizado se accedió a una variedad de recursos como revistas científicas, artículos científicos, tesis de investigación y libros que presentaron información pertinente sobre las competencias digitales, así como de algunos temas afines como el desempeño docente y el uso de las TIC.

En base a los estudios realizados a nivel internacional se hace referencia a Martínez y Garcés (2020), quienes en su artículo sobre las Competencias digitales docentes y la educación virtual en el contexto COVID-19, en Colombia, presentaron como objetivo: analizar aquellas competencias digitales del profesorado ante la virtualidad; la metodología empleada fue de tipo transaccional descriptivo, su población fue de 52 docentes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, como instrumento hicieron uso de dos cuestionarios. Sus resultados denotaron que la clasificación de información digital fue destacable (78,85%) y las correlaciones fueron directas, positivas y fuertes entre tres de las competencias. El nivel de capacidades se ubica en integrador II (52,00%). Con este estudio se evidenció que las competencias más desarrolladas son: la informatización y la alfabetización informacional, comunicación y colaboración, y resolución de problemas; mientras que las competencias menos desarrolladas son: creación de contenido digital y seguridad; esto debido a que pocos docentes desarrollan y alcanzan competencias digitales innovadoras.

Canto et al. (2020), en su artículo Importancia de las competencias digitales directivas en los estudiantes de licenciatura para la industria 4.0. L, en México, mostraron como objetivo el análisis de la importancia de las competencias digitales directivas desde la perspectiva de 440 estudiantes mediante una investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y transversal, recopilando la información mediante un cuestionario orientado a la medición de ambas variables. Los resultados indicaron que las competencias con la media más alta son aquellas vinculadas a las TIC; seguidamente se encuentran las competencias innovadoras, la estructura organizativa y, finalmente, con la economía digital y modelos de negocio. Los estudiantes evidenciaron la preponderante importancia del

conocimiento y empleo de las TIC por encima del resto de competencias digitales.

Pérez et al. (2021), en su artículo, Modelo de competencias directivas para instituciones públicas, en México, presentaron como objetivo identificar el estado de las Instituciones para realizar un modelo que permita atender de manera integral las necesidades de formación para el cuerpo directivo de las instituciones. Usó el método mixto, de enfoque cuantitativo. El instrumento utilizado para el recojo de datos fue un cuestionario a manera de formulario Microsoft Forms, sometido a juicio de expertos y a la confiabilidad el alfa de Cronbach. Los resultados de la investigación, determinaron que el 90% de los participantes fueron hombres y solo el 10% mujeres, la antigüedad promedio en el puesto directivo de los participantes es de 2,5 años; el 100% de los participantes cuenta con un posgrado, el 90% de los participantes tiene dominio de un segundo idioma diferente al español. Este estudio determinó que la gestión directiva requiere desarrollar competencias y habilidades que han salido a flote a raíz de la pandemia y que serán parte de la gestión de los directivos hacia adelante para ello es necesario e importante crear un modelo para atender de manera integral a la formación directiva, la cual debe considerar que es importante, para ejercer el liderazgo, la capacidad de salir de los problemas en la gestión aportado innovación y sostenibilidad al desarrollo de la administración en la educación; se aplica la regla “mayores y mejores esfuerzos hacen posible el logro de metas trascendentales para las organizaciones”.

En Chile, Vivas et al. (2020) presentaron su artículo, Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia, tuvieron como propósito el análisis de los procesos administrativos de la gerencia educativa en el desarrollo de las actividades académicas. El estudio fue descriptivo, cuantitativo, no experimental, la muestra censal estuvo constituida por veinticinco (25) directivos y docentes; se realizó la aplicación de un cuestionario. Se observó que los procesos administrativos de control y organización no se han llevado a cabo con precisión lo cual afecta la estabilidad de la organización, se identifica que el estilo gerencial es autocrático lo cual evita la participación eficaz del personal en el proceso educativo, asimismo el recurso humano (docentes) sostiene que el director carece de preparación

necesaria para llevar a cabo la gerencia de la institución, debido a que no cumple con las características propias para el cargo. De todo lo analizado se concluye que los directivos deben reunir condiciones acordes a los nuevos tiempos y oportunidades originadas de modo repentino por la pandemia por COVID - 19, como lo es la educación remota que llegó para permanecer con nosotros. El equipo directivo debe considerar la ejecución eficaz de todos los procesos propios de la gestión y administración adaptados a este nuevo escenario a distancia propiciando el trabajo en conjunto con los miembros de la comunidad educativa y mejorar la gestión administrativa escolar. Cuando no se siguen procesos de control y organización en la gestión administrativa se afecta considerablemente la estabilidad de la institución u organización. Para ello es necesario que el líder pedagógico o director esté debidamente preparado como profesional, esto implica adquirir las competencias gerenciales propias al grado de responsabilidad y función que desempeña.

Linares (2020), en su investigación Competencias digitales y recursos humanos, en España, presentó como objetivo principal estudiar las competencias digitales como efecto de la transformación digital. Abordó el cambio que se produce en la actualidad en los recursos humanos dentro de lo que se ha denominado el fenómeno de la transformación digital, para ello se analizó varias encuestas aplicadas a profesionales y autores que fueron determinantes en el proceso de cambio. El enfoque del estudio fue cuantitativo, y su diseño descriptivo; para ello, hizo uso de un test de evaluación sobre competencias digitales propuesto por la Comisión Europea. Gracias a este estudio se ha podido conocer el verdadero estado y desarrollo de las competencias digitales; así como considerar perspectivas para la mejorar el perfil profesional al identificar las debilidades existentes. De los resultados obtenidos por la investigación podemos considerar los siguiente, la tecnología ha conseguido la transformación del mundo de una manera impresionante y veloz. Todas las organizaciones del sistema mundo deben adaptarse con necesidad a lo que se ha denominado la “transformación digital” ya sea en el campo, social, laboral, educativo etc. Las organizaciones que se desarrollan con recurso humano han sido profundamente afectadas por la revolución tecnológica que ha generado oportunidades para la creación de nuevos departamentos

tecnológicos para sostener el ámbito profesional en todas sus escalas; procurando de este en las organizaciones públicas y privadas no solo cambio sino el aumento de producción, de la calidad y de la mejora de los resultados.

En relación a los estudios realizados a nivel nacional, se hace referencia a Holguín et al. (2020), en su artículo relacionado a las Competencias digitales en directivos y profesores aislados, en Lima, presentaron como objetivo el análisis de las competencias digitales de la educación remota en una muestra de 280 integrantes de la comunidad académica afectados por el COVID - 19. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y transeccional. Aplicando dos cuestionarios para la recolección de información. Los resultados mostraron diferencias en la media y los indicadores analizados, lo que respalda los mayores niveles de habilidades digitales entre los docentes. Para los gerentes de instituciones educativas ubicadas en contextos frágiles, existen niveles y promedios más altos en las habilidades de recopilación y uso de información, comunicación y colaboración, así como en la creación de recursos digitales. Concluyó que existe un mayor nivel de habilidades digitales entre los docentes que entre los gerentes, lo que indica un mayor nivel de habilidades en comunicación y colaboración, así como en la creación de recursos digitales.

En Lima, Guizado et al. (2019), en su estudio sobre las Competencias digitales y el desarrollo profesional de los docentes, en Lima, presentaron como objetivo la determinación de la relación entre las variables. El estudio fue básico, no experimental, correlacional causal y transversal. La muestra estuvo compuesta por 100 docentes a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta para obtener los datos necesarios para el estudio. Los resultados dejaron en evidencia la correlación de las variables con un valor Chi cuadrado = 18.499 y un p valor = 0.00. Además, el 24% del desarrollo profesional es explicado por las competencias digitales de los docentes y el 76% se debe a otros factores. Es por ello una exigencia imperante introducir algunos cambios en el perfil del profesional de la educación, el cual debe desarrollar las competencias digitales idóneas para implementarlas en su proceso de enseñanza aprendizaje.

Holguín et al. (2020), en su artículo Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia, presentaron el siguiente objetivo de estudio: determinar la relación de las variables en una población de docentes que prestan servicios educativos de manera virtual. Elaborando una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional, y transversal. Trabajando con una muestra compuesta por 1251 docentes de seis ciudades del Perú. Emplearon instrumentos con la escala Likert. Se demostró producto de los resultados que la correlación existente entre las variables es positiva, aun cuando la puntuación más alta es de los docentes que han sido resilientes a la crisis sanitaria por la pandemia, quienes están estables (nombrados) en sus instituciones públicas; a diferencia de los profesores que no son estables ya sea en instituciones públicas como privadas y quienes muestran un nivel nada significativo entre de resiliencia y liderazgo.

En Junín, Macetas (2020), en su investigación, Dominio de competencias digitales y su impacto en la gestión de las IIEE rurales, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del manejo de las competencias digitales en la gestión de las Instituciones Educativas. El estudio fue cuantitativo, la muestra fue de 145 docentes del nivel secundario, se utilizó como instrumentos dos cuestionarios para obtener datos. Los resultados indicaron que las variables presentan correlación positiva moderada, permitiendo afirmar que ambas variables son directamente proporcionales, en otras palabras, si existe un manejo sobre las competencias digitales, los resultados de gestión serán más efectivos.

En Lima, Perales (2021) desarrolló su estudio sobre la Aplicación del Taller a directores de instituciones educativas para mejorar las competencias digitales de gestión con el objetivo de conocer la influencia de los talleres sobre el nivel de competencias digitales de gestión en directivos. La investigación fue aplicada, cuantitativa, longitudinal. Trabajando con una muestra de 114 directores determinados mediante el muestreo no probabilístico. Los datos de estudio se obtuvieron mediante la aplicación de la encuesta. Los resultados indicaron mediante la prueba de rangos estadísticos de Wilcoxon una significancia asintótica de 0,000 con un nivel logrado de 74.5% lo cual ha demostrado que la aplicación del taller previsto ha ocasionado un efecto positivo en los directores, lo cual mejora el

nivel de competencias digitales para la gestión directiva; toda vez, que esto permitirá efectividad en el grado de optimización de la gestión.

El presente trabajo de investigación se apoyó en el positivismo corriente filosófica que en el plano de la investigación afirma que el conocimiento procede de lo observable, es objetivo; es por ello que los fenómenos son factibles de medición y conteo, por tanto, pueden ser investigados y contribuir a la ciencia, Hew et al. (2019), para sentar bases teóricas acerca de la primera variable o variable independiente de la presente investigación se procedió a definir el término competencia:

Tardif (2003), citado por Kimmons y Johnstun (2019), sostuvo que la competencia es un saber actuar altamente complejo, que procura el uso de diversos recursos para que las personas efectúen responsabilidades, solucionen situaciones problemáticas y se desarrollen en distintos entornos.

Symone y Hersh (2006), citado por Cuarez (2020), afirmaron que la competencia es una aptitud que tiene el individuo para asumir diferentes tareas que presentan complejidad y desarrollarlas de manera pertinente y eficaz. Es necesario involucrar una serie de habilidades, de conocimientos, de valores, de actitudes y aptitudes entre otros que se activan en conjunto para solucionar una situación problemática.

Por otro lado, Rodríguez (2014), citado por E Castelló et al. (2019), sostuvo que las competencias sobre todo aquellas que se denominan fundamentales o indispensables, son aquellas que todas las personas requieren para enfrentar retos que pueden presentarse en la vida diaria. Las competencias son de suma importancia para diversas áreas ya que ayudan a perfeccionar nuestro desempeño en la sociedad.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA (2015), citada por Macetas (2020), sostuvo que la competencia es un cúmulo de saberes, destrezas y actitudes que la persona desarrolla y que solo se consigue u

obtiene mediante la experiencia, esto orienta a los seres humanos a resolver problemas en la cotidianidad de manera pertinente y eficiente. Un ejemplo muy apropiado al respecto, es la forma cómo los miembros de la sociedad en general tuvieron que sacar a relucir sus competencias digitales con motivo de la pandemia por COVID-19, los docentes en especial para solucionar el distanciamiento físico y social respondieron a esta coyuntura en la medida de lo posible aplicando la educación a distancia, desarrollando clases virtuales que dicho sea de paso han sido muestra de múltiples condicionamientos tanto por parte de los docentes como de los estudiantes.

El MINEDU (2016), citado por Perales (2021), en el Currículo Nacional 2016, sostuvo que la competencia es: “La habilidad humana para combinar mejor un conjunto de habilidades y el deseo de lograr un objetivo particular en una situación dada, de manera apropiada y ética” (p.21).

Rychen y OCDE (2016), citado por Perales (2021), refirió que un individuo tiene la posibilidad de generar soluciones a problemas combinando sus conocimientos, sus habilidades, sus destrezas, y sus capacidades de este modo alcanza las metas que se ha propuesto cumplir, este fenómeno en la realidad se denomina competencia

Una vez definida la generalidad del término competencia se vio necesario aterrizar en uno de los aspectos fundamentales de esta investigación, la definición y sustento teórico de las variables. Las competencias digitales, variable independiente, es definida de este modo por diversos autores.

El Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea (2006), citado por Perales (2021), sostuvo que la competencia digital en los seres humanos es necesaria para su desarrollo y realización personal, se relaciona de manera directa con su vida laboral, cívica y ciudadana. Procura además de estos aspectos la aplicación y desarrollo del uso seguro de las tecnologías de la denominada Sociedad de la Información y Comunicación; así como el uso adecuado del tiempo libre y del espacio laboral. “Para concretar el desarrollo de las competencias

digitales es importante adquirir habilidades básicas para el uso de las TIC: uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicar y participar en redes colaborativas a través de Internet” (Parlamento Europeo y el Concejo, 2006).

Ferrari (2012), citado por Macetas (2020), definió las competencias generales como el conjunto de destrezas, saberes, aptitudes, actitudes y valores que se los seres humanos requieren para: el uso de las TIC, y el manejo de los diversos medios y recursos digitales en cualquier ámbito de su cotidianidad. Los medios digitales permiten al individuo realizar diversos trabajos, proponer soluciones a situaciones problemáticas, comunicar, informar, crear, construir y compartir conocimiento de manera pertinente y eficiente, aplicando la creatividad, la autonomía, la reflexión, el aprendizaje y el empoderamiento de conocimientos para una mejor relación de la tecnología digital con el estar del hombre en el desarrollo de su vida social, productiva, empresarial y educativa.

Gutiérrez (2014), citado por Marzal y Cruz (2018), sostuvo que las competencias digitales no sólo facilitan la capacidad de aprovechar todos los medios y recursos tecnológicos – digitales sino la participación de forma organizada y metódica en la lo que se conoce como la Sociedad de la economía y del Conocimiento del siglo XXI. Es necesario incentivar en el plano de la educación el desarrollo de la Cultura Digital en las escuelas de nuestro sistema educativo.

Vuorikari (2015), citado por García y Pérez (2020), refirió que poseer destrezas técnicas y talento a la hora de usar con juicio y con criterio indudable los medios y recursos digitales, dando solución a problemas simples procurando la interacción de varios sujetos, es lo que denominamos competencia digital.

El MINEDU (2016), citado por Macetas (2020, refirió que las competencias digitales son imprescindibles para alcanzar el desarrollo de las competencias de los estudiantes y son de gran impacto en el proceso de enseñanza de los docentes. En el plano educativo las competencias digitales son herramientas para desarrollar acciones de actuación en diferentes ambientes.

El Instituto Nacional de Tecnología Educativa y de Formación del Profesorado (INTEF, 2017), de Madrid, sostuvo que la competencia digital es el “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que funcione un entorno digital”. Adquirir las competencias digitales en la actualidad requiere de adecuación a los nuevos signos de los tiempos fijados por la era tecnológica, para la interacción del ser humano con la sociedad. Apropiarse de la tecnología mejora la práctica, laboral, profesional, empresarial; así como la vida y organización de un aspecto fundamental del desarrollo social, la educación; por lo que sostiene a su vez que: “la competencia digital también puede definirse como el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad”.

Bokek-Cohen (2018), afirmó que apropiarse de las competencias digitales e instruirse o alfabetizarse en lo profesional de cada una de ellas, permite dejar de lado la concepción idealizante y negativa de los que no demuestran competitividad digital, lo cual procura la preferencia por los miembros de organizaciones laborales en todo ámbito; ya que una persona competente en lo digital es apreciada y valorada en este nuevo requerimiento social y global.

La UNESCO (2018), precisó que las competencias digitales son el medio que procuran de manera sencilla, cómoda y accesible el uso de los recursos y medios digitales como elementos importantes para la comunicación y el acceso a la información. El dominar y adquirir empoderamiento de las herramientas digitales será determinante a la hora de enfrentarse a este nuevo modelo global con características tecnológicas y digitales. Emplear, usar y manejar diversos dispositivos tecnológicos y sus respectivas aplicaciones procuran grandes beneficios en el plano de la interacción social a todo nivel; así como: acceder a la red de internet para navegar en el amplio mundo de la información, creación y difusión de diversos contenidos digitales, comunicación y colaboración en la comunidad, resolución de muchos problemas y generación de nueva información y conocimiento.

Marzal y Cruz (2018) refirieron que las competencias digitales son fundamentales en la formación de los ciudadanos, pues les permite fortalecer y empoderar sus capacidades con la finalidad de participar activamente en diversos temas de la sociedad como: economía, política, aspecto laboral, educación, cultura y diversión.

Tourón et al. (2018), sostuvieron que la competencia digital es la capacidad de emplear con responsabilidad y seguridad las redes tecnológicas, investigando información para fortalecer la experiencia de la navegación en los entornos virtuales y formar parte activa de lo que se ha denominado “la población digital”.

Cruz y Carcausto-Calla (2020), refirieron que la competencia digital es el saber y destreza del ser humano para hacer uso de los medios virtuales con la finalidad de descubrir información para satisfacer necesidades propias de la actualidad. El uso y la aplicación de las competencias digitales es necesario en todas las esferas de la existencia, debido a que surgen nuevas formas de pensamiento y conocimiento a la par del progreso tecnológico que camina a pasos agigantados.

Van-Laar et al. (2017), refirieron que el desarrollo de las competencias digitales, permite a las personas utilizar el lenguaje del mundo global, altamente invadido por la tecnología digital, realidad en la cual están inmersos todos los que contribuyen a la educación de los seres humanos.

Romero et al. (2020), sostuvieron que las competencias digitales son un conjunto de capacidades y habilidades que se originan gracias a la práctica y uso de los diversos recursos tecnológicos que, en el fenómeno educativo, se emplean como caminos, medios y estrategias para la práctica profesional y la enseñanza en cualquiera de los ámbitos de quehacer pedagógico, lo que permite integrar la denominada tecnología en el aprendizaje. Las competencias digitales son de vital utilidad a la hora de realizar el quehacer educativo en todo nivel ya sea pedagógico, administrativo, directivo, es por ello que el uso de la tecnología de sus recursos y

medios es recurrente y primordial para la educación.

En lo que respecta a las dimensiones de la variable independiente se encontró una serie de autores que permitieron valorar cada una de ellas considerándolas confiables para el desarrollo de una serie de investigaciones al respecto, tal como lo veremos a continuación.

El Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea (2006), citado por Van-Laar et al. (2017), en el marco de las Competencias Digitales para los Ciudadanos explicó que las competencias digitales se aplican en cinco campos: “Primero: dominar la información y los datos. incluyendo gestión de información, ubicación, recuperación y almacenamiento de información; En segundo lugar, la comunicación y la colaboración. Incluyendo la interacción, comunicación y colaboración mediante el uso de tecnología digital, para participar en la comunidad y crear identidades digitales; Tercero: producción de contenidos digitales. que incluye la creación y edición de contenido digital; Cuarto: seguridad. que incluye conocimiento de dispositivos, protección de datos y privacidad en entornos digitales; Quinto: Resuelve el problema. Se trata de identificar y crear situaciones problemáticas y necesidades en un entorno digital, para solucionarlas utilizando herramientas digitales para crear nuevos procesos y productos.”

Ferrari (2013), citado por Romero et al. (2020), refirió que las competencias digitales permiten adquirir otras competencias; es por ello que, al ser un elemento multidisciplinario, epistemológicamente hablando, se puede dividir en 5 dimensiones.

La primera que puso en consideración es la de que se denomina Dimensión de Información, la cual permite al ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo determinar, distinguir, conseguir, juntar, integrar y analizar de manera pertinente y asertiva la información de carácter digital, como es el: navegar, buscar, filtrar datos y contenidos digitales; para ello es imprescindible agudizar la capacidad de síntesis y de pensamiento crítico - reflexivo con la finalidad de discriminar adecuadamente

y estructurar toda la información sobresaliente de diferentes fuentes. Para esta dimensión se hace necesario que la persona – profesional muestre dominio en el uso de los medios y recursos tecnológicos destinados para este fin. Para evaluar la información, recuperarla y almacenarla será importante que el individuo analice, conozca las rutas de acceso más adecuadas y reconozca la forma más sutil posible de recuperar y guardar la información tanto en los diversos equipos tecnológicos de modo local como en la nube.

La segunda Dimensión es la de la Comunicación, la cual permite al ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo, hacer uso de manera pertinente de los diversos entornos digitales existentes para crear comunidades digitales de interacción y participación entre los individuos de diferentes espacios, organizaciones y contextos, lo cual le permitirá además de comunicarse compartir saberes y otros recursos en tiempo real. Para la aplicación y desarrollo de esta dimensión es necesario conocer aplicaciones funcionales para la interacción efectiva y segura lo cual permita intercambiar información y contenidos diversos con seguridad. Crear redes de interacción digital supone mantener usuarios que sean activos y frecuentes y que estén en la disposición de colaborar en el desarrollo sostenible de los canales digitales poniendo en práctica el trabajo colaborativo. Es esta dimensión los usuarios deben ser conscientes de la convencionalidad social que facilita la interacción a través de redes la cual se denomina Netiqueta. Es siempre importante proteger a los demás y también a sí mismo. Conservar una identidad digital según sea el espacio o contexto debe considerarse con responsabilidad en miras a la seguridad y la oportunidad de obtener beneficios propios de este amplio espacio cibernético.

La tercera Dimensión es la de Creación de contenido, la cual permite al ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo, unir diversos saberes e información para elaborar, editar y publicar nuevos contenidos como: documentos o archivos de textos o en otras extensiones, imágenes, audios, videos, etc. La creación de contenidos va de la mano con la aplicación y conocimiento de información sobre los derechos

reservados a los autores intelectuales y al respeto de la propiedad de otros; así como el uso de licencias de uso de contenidos e información en el ámbito digital. Esta dimensión se desarrolla más asertivamente si las personas y profesionales tienen principios de programación, es decir manejan el lenguaje de programación que se encuentra bajo los diferentes programas a los cuales accedemos en el mundo digital.

La cuarta Dimensión es la de Seguridad; la cual permite al ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo, considerar la protección de su identidad digital, de sus datos e información; de este modo asegurar el uso apropiado, formal, seguro y responsable de la tecnología; para ello se requiere que todos los cibernautas sean conscientes de los riesgos a los cuales están expuestos sus diferentes dispositivos tecnológicos, igual que sus contenidos e información no solo personal sino pública. Al hacer uso de las medidas apropiadas de seguridad ayudará a ser menos endebles a los facinerosos digitales – hackers. Otro elemento que no debe perderse de vista es el de la protección de nuestra salud, teniendo en cuenta que no debemos exponernos al uso de dispositivos tecnológicos que se encuentren en mal estado; hacer uso desmedido de los equipos deteriorando nuestra visión, nuestro sentido auditivo y dañando nuestra salud emocional, física y psicológica. No debemos dejar de lado que la energía utilizada en el uso de estos equipos tecnológicos; así como los materiales de lo que están hechos, ocasiona un gran impacto en deterioro del medio ambiente por ello es necesario generar una cultura y conciencia de uso responsable y adecuado de estos dispositivos.

La quinta Dimensión es la de Resolución de problemas, la cual permite al ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo, el uso de recursos digitales para la resolución de problemas, de manera creativa, estratégica y pertinente. Para ello es necesario tener conocimientos de aspecto técnico e informático lo cual permitirá a los individuos digitales superar las fallas de los dispositivos que son utilizados, tanto en el software como en el hardware, desde los más simples hasta los que presentan cierta complejidad. Este proceso ayudará a considerar la innovación en la

tecnología tanto al nivel del uso de nuevas herramientas tecnológicas como en la experticia de programas que producto del avance tecnológico digital se presentan continuamente en esta nueva era de digitalización.

La INTEF (2017), hizo referencia de que las competencias digitales están constituidas por cinco dimensiones, las cuales permiten determinar el nivel de actuación que el ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo, puede alcanzar al desarrollarlas. La primera dimensión es la de la Información y alfabetización informacional, la cual establece la elección de la red que es de mayor provecho para la realización y cumplimiento de actividades para la conservación y almacenamiento de información. La segunda dimensión es la de Comunicación y colaboración, la cual permite la disposición para la interacción a través de redes digitales, haciendo uso de aplicativos que ayuden a distribuir información relevante a los miembros de la comunidad en general y educativa. La tercera dimensión es la de Creación de contenido digital, la cual refiere preparación y cambio de diversos contenidos digitales; para ello debe guardarse las reglas y normas adecuadas y establecidas para el uso de los medios usados para este fin en el campo digital. La cuarta dimensión es la de Seguridad, la cual permite proteger y preservar la información de los miembros de la comunidad digital. La quinta dimensión es la de Resolución de problemas la cual permite identificar en los diversos aplicativos digitales dificultades de mínima o alta complejidad, esto con la finalidad de crear alternativas de solución a las deficiencias que se presentan en el desarrollo del uso de las diferentes herramientas digitales.

Tourón et al. (2018), determinó cinco aspectos o dimensiones que determinan las competencias digitales desde el ámbito educativo; las cuales son: el uso de la información que está cargado de diversos saberes, la destreza para comunicarse y colaborar en el aprendizaje, elaborar de manera creativa el contenido digital para su utilidad, adoptar acciones de seguridad mediática, analizar y resolver problemas en los entornos digitales de aprendizaje. En lo que respecta a la dimensión de información, los profesionales de la educación deben cultivar y poner en práctica el uso de las destrezas y capacidades para obtener, estructurar,

descomponer y emplear la información como recurso intocable para la creación de nuevos conocimientos; de este modo, estimular la movilidad y el uso de las capacidades pertinentes para el uso de las TIC's.

Silva et al. (2019), refirieron que las competencias digitales poseen dimensiones, las cuales permiten determinar el nivel de actuación que el ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo; estas son: la experticia la hora de realizar la búsqueda y el procesamiento de la información junto con la elaboración de nuevos contenidos, producto del análisis y evaluación, así como del uso adecuado de diversas herramientas digitales. En lo que respecta a la comunicación y colaboración es importante generar espacios para la creación de comunidades de interaprendizaje digital para ello el trabajo colaborativo y en equipo es fundamental para desarrollar con responsabilidad el aprovechamiento de los recursos y herramientas tecnológicas –digitales. Sobre la creación de contenidos es importante el desarrollo creativo e innovador de contenidos que puedan dar muestra de la experticia en la demanda digital y cuyas producciones puedan ser protegidas por la legislación de derecho de autoría. Sobre la seguridad es importante considerar que la navegación en la red puede generar amenazas y en muchas ocasiones exponer a los cibernautas a riesgos que ponen en peligro su identidad y su información para ello se debe estar al tanto de las maneras más apropiadas para protegernos nuestra privacidad ante estos peligros. Sobre la resolución de problemas, es necesario contar con lo mínimo indispensable para identificar, analizar y resolver problemas de carácter técnico que pueden detectarse en el ámbito del uso de los equipos tecnológicos que sirven para la interacción eficaz de los cibernautas en la comunidad digital.

García y Pérez (2020), sostuvieron que la denominada sociedad del conocimiento exige del ser humano y en especial al profesional docente tanto en su quehacer pedagógico, como administrativo y directivo motivar y generar las condiciones para implementar la tecnología a todos los procesos educativos de este modo se mejora los espacios educativos para el aprendizaje aplicando la tecnología en la educación en todos sus niveles, modalidades y procesos de gestión y

administración. Desde este enfoque tiene un carácter relevante la formación en programas de carácter digital, en el uso de diferentes dispositivos tecnológicos, así como en la adquisición e innovación de programas y equipos tecnológicos para interactuar con el mundo tecnológico actual desde el plano educativo.

En lo que respecta a la variable dependiente Gestión directiva, se presentó las siguientes bases de corte teórico, se procedió a definir el término gestión.

Cassasus (2015), citado por García y Pérez (2020), sostuvo que “La gestión no se trata sólo de llevar a cabo las instrucciones. Las personas deben asumir la responsabilidad del liderazgo de la entidad, por lo que deben planificar e implementar planes de acción” (p.6). es por ello que la gestión reúne una serie de acciones que se articulan entre sí con el fin de alcanzar metas y objetivos en un determinado plazo. La gestión se convierte así en un eje primordial para lo que se denomina administración y que acarrea al logro de fines establecidos.

Según la UNESCO (2011), citado por Silva et al. (2019), refirió que la gestión es “organizar y planificar” (p.20). Esta definición fue producto del análisis y comprensión a través del tiempo en la antigüedad desde los areópagos Platón, definía la gestión como un acto de imposición de la autoridad, el Estagirita por su parte consideraba que la gestión era una acción que explicitaba el carácter democrático del accionar del hombre, sin embargo la reflexión en el tiempo ha considerado que la gestión es una disciplina importante para la administración de las diversas organizaciones en las que se desenvuelven los seres humanos que lideran los procesos de la conducción y liderazgo en diversos campos de la sociedad en el mundo actual.

Lora et al. (2020), sostuvo que la gestión es la acción de dirigir (llevar la batuta), distinguir y perfeccionar las habilidades, destrezas y capacidades personales de los miembros de una organización, para ello es elemental identificar los comportamientos que son favorables y que estén en línea con los objetivos y metas de la organización, empresa o institución.

De lo antes mencionado puedo afirmar que la gestión es la herramienta principal para alcanzar el logro de metas que se plantean a modo de objetivos y que se traducen en acciones concretas o actividades de manera secuencial y coordinada, respetando procesos como: la planificación, la ejecución, la evaluación y control dentro de una institución, organización o empresa.

Una vez definida la generalidad del término gestión se vio necesario asentar las bases teóricas de la variable dependiente gestión directiva la cual ha sido definida por diversos autores.

UNESCO (2011) citado por Tourón et al. (2018), refirió que la gestión educativa directiva adapta los principios de gestión administrativa al plano de la educación. En consecuencia, se debe considerar que es una disciplina práctica y que puede aplicarse en la cotidianidad de la vida organizacional para efectivizar resultados propuestos a través de objetivos y metas alcanzables por la comunidad educativa.

Portugal (2013), citado por Lora et al. (2020), sostuvo que, desde la praxis del arte de enseñar y dirigir, la gestión directiva es importante para quienes la desempeñan, en la medida que ayuda a fijar la mirada atenta en los diferentes estamentos institucionales, controlando las diversas actividades que se realizan, permitiendo reorientar las estrategias de manera asertiva y prestando atención a los procesos desarrollados en todas las áreas que están comprometidas y que constituyen la organización que se direcciona.

Vázquez et al. (2016), citado por Perales et al. (2021), refirieron que la gestión directiva es un procedimiento que involucra el desarrollo de todas las acciones educativas que propician el mejoramiento de la calidad de diversos procesos como: pedagógicos, administrativos, institucionales y comunitarios, lo cual debe responder a las políticas vigentes emitidas por el ente rector educativo nacional el cual brinda e ilumina con sus lineamientos a las organizaciones educativas que conforman el sistema educativo del país.

Sánchez (2018), refirió que la gestión directiva es importante porque posibilita el cumplimiento de los objetivos y el logro de las metas que ejecutan a través de acciones en la institución, buscando de esta manera el perfeccionamiento colectivo, partiendo de tareas en común por parte con el equipo directivo el cual tiene la gran responsabilidad de cumplir con su filosofía organizacional.

Solórzano y De Armas (2018), sostuvieron que el concepto de gestión directiva, involucra el cumplimiento de metas a corto mediano y largo plazo, para ello el líder pedagógico tiene la responsabilidad de buscar la unidad, el trabajo en equipo y la colaboración constante de todos los miembros de la organización respetando sus talentos y aprovechando sus fortalezas y oportunidades en torno al proyecto educativo institucional (PEI).

Pulido y Olivera (2019), refirieron que la gestión directiva vela por el desarrollo una serie de actividades educativas tienden a la mejora continua de la calidad educativa tanto a nivel de la enseñanza como del aprendizaje; para ello es fundamental ejecutar el proceso de gestión de un currículo que responda a las necesidades de la actualidad y del contexto; esto permitirá mejorar indicadores de la calidad educativa buscando la promoción de los estudiantes, su formación integral en valores y conocimientos y reforzando la vida de la comunidad educativa.

Villagómez et al. (2019), refirieron que la Gestión directiva está diseñada hacia una visión común que tenga sentido para implementar proyectos y planes para dirigir a los miembros de la comunidad hacia sus propias metas de la organización educativa, para ello es importante respetar los procesos de diagnóstico, planeación, ejecución, evaluación y acompañamiento propios de todo desarrollo de gestión y administración.

Al-Ababneh y Alrhaimi (2020), sostuvieron que la gestión directiva se dirige al logro de objetivos de una organización que surge de la administración y se encamina a encausar la vida institucional tanto de manera interna como externa de ello depende su éxito en todas sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

Vega (2020), sostuvo que en la gestión directiva en educación se juntan diversas nociones que la determinan, y que es sostenida por el trabajo y desempeño de los directivos o líderes pedagógicos, que comprende múltiples tareas pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias de esta manera se desarrolla la vida de la organización educativa institucional.

Tabares y Miranda (2015), citado por Villagómez et al. (2019), propusieron un perfil del directivo que gestiona la vida de una organización educativa, el directivo o líder pedagógico debe poseer un liderazgo de tipo transformacional, su visión debe ser humana para comprenderse a sí mismo y a los demás, debe tener experticia en la teoría de administrativa de la gestión de organizaciones educativas, debe ser investigador y manejar la cultura pedagógica propia de su especialidad, debe dirigir usando estrategias para el trabajo colaborativo de la organización, su comunicación debe ser asertiva y conciliadora, debe ser un mediador y facilitador de los procesos propios de la gestión, debe mostrar conductas éticas positivas y comprometerse con la identidad institucional lo cual le permitirá ejecutar y vivenciar la filosofía organizacional de su contexto.

López (2017), sostuvo que el directivo o líder pedagógico debe ser una persona capaz de administrarse a sí mismo, para evaluarse a sí mismo y auto transformarse para de ese modo procurar la transformación de los demás miembros de la organización, debe practicar y manejar la legislación laboral educativa, las políticas y lineamientos del órgano rector de la educación del país; así mismo propiciar la evaluación constante de los procesos de gestión para buscar el mejoramiento institucional mediante planes de acción a corto plazo. Por último, debe ser ejemplo de valores y consolidar en su ser personal y profesional la inteligencia emocional, la toma de decisiones, aprender a aprender y la gestión a adecuada del tiempo en todas sus tareas.

De lo visto anteriormente puedo afirmar que la gestión directiva implica una “definición humana del ámbito administrativo y de la gestión” que parte de experiencia y experticia del equipo directivo, por ello gestionar una institución educativa, es una tarea que involucra acciones administrativas, de formación con

rostro humano, que integra el ser, el hacer, y el saber ser de las organizaciones educativas, de este modo se expresa su verdadera naturaleza y se muestra su gran responsabilidad en el desarrollo sostenible de la sociedad. Asumir la tarea de la gestión directiva implica el reto de ser Maestro de Maestros para conducir y encaminar procesos en el ámbito, institucional, pedagógico, administrativo y comunitario, es ello importante detectar las necesidades que tienen el principal recurso humano de la gestión sobre todo en el plano de actualización profesional y formación permanente para sumir los retos de la nueva sociedad del conocimiento buscando la mejora continua de la educación y el desarrollo sostenible de la sociedad.

En lo que respecta a las dimensiones de la variable dependiente se pudo observar que la UNESCO (2011) fue un antecedente importante para Cassasus (2015), citados ambos por Macetas (2020), el cual dividió la gestión educativa directiva en cuatro dimensiones.

La dimensión Institucional refiere a la manera como está organizada la Institución Educativa, cuál es su estructura organizacional, sus diferentes instancias, las funciones de quienes forman parte de organización educativa en todo el ámbito de su comunidad, su reglamentación interna y externa. El directivo o líder pedagógico debe cuidar de manera vigilante por el bienestar y el clima institucional positivo, el trabajo colaborativo para organizar todos los procesos de gestión de manera asertiva y pertinente; de este modo asegurar la calidad educativa de institución.

La dimensión Administrativa alude la utilización adecuada de los medios económicos, el manejo de los recursos humanos, la experticia en los tratamientos técnicos, el uso adecuado del tiempo, la seguridad, la salubridad, el empleo y control adecuado de la información de la organización educativa. El cumplimiento del reglamento interno y de las funciones y responsabilidades de los miembros de la institución. El éxito institucional requiere del involucramiento de todos los que componen la comunidad educativa, trabajando de manera colaborativa se logran las metas propuestas en el ideario institucional.

La dimensión Pedagógica, implica generar el interés por la elaboración de propuestas de mejora a modo de proyectos innovadores y de buenas prácticas pedagógicas. Propicia el desarrollo de la formación permanente de los docentes en lo personal y profesional. Reconocer las fortalezas de los docentes frente a otros del entorno es positivo para diferenciarse y ser una opción válida para la elección de los usuarios que hacen uso del servicio educativo. Innovar la educación presentando a través de experiencias exitosas estrategias que permiten el desarrollo pedagógico innovador, positivo y eficiente. Cuidar por el desarrollo integral de toda la comunidad educativa.

La dimensión Comunitaria, procura responder a las necesidades que afligen a la comunidad educativa. Busca mantener relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa, entre su entorno y entre las diversas organizaciones que pueden ser aliados estratégicos en el desarrollo educativo de la organización. El director o líder pedagógico debe tender puentes que acerquen la institución educativa a la comunidad local, para de este modo propiciar el trabajo colaborativo, las relaciones positivas y el logro de objetivos comunes en bien de todos y todas; de este modo contribuye al desarrollo de la sociedad.

Ruiz y Guzmán (2016), citado por Perales (2021), expresaron que deben tenerse en cuenta los aspectos de la gestión pedagógica que son estructuras básicas: 1) la educación pedagógica, determinando los procedimientos típicos de la escuela, haciendo de la escuela un monopolio en relación con otras instalaciones del entorno. 2) La organización, que es la estructura que sustenta a cada centro educativo y establece su modo de funcionamiento. 3) la comunidad, que incluye la participación del centro educativo con los distintos actores del ámbito que rodea al establecimiento y 4) la administración, donde se encuentran los recursos humanos y materiales, financieros, y los procedimientos de gestión para la toma de decisiones” (pag.21).

Domingo (2020), refirió que Arellano (2017) en relación con el Ministerio de Educación (2011), se consideran las siguientes dimensiones de la gestión

educativa directiva las cuales se traducen y precisan a la hora del desenvolvimiento del directivo en la organización institucional educativa: la Gestión pedagógica permite llegar a la toma de decisiones que proporcionen a los docentes un desenvolvimiento libre, apropiado, satisfactorio y eficiente de su quehacer profesional en el campo pedagógico. Decidir con acierto genera condiciones propicias para el medio pedagógico, para ello el directivo debe tener conocimiento amplio del fenómeno educativo para identificar los elementos positivos y negativos que lo afectan, de este modo determinar las condiciones que ayuden a obtener resultados para la mejora continua en todos los ámbitos de la gestión. La gestión Administrativa busca garantizar el desarrollo sostenible del servicio educativo, para ello es necesario tomar decisiones asertivas en el plano administrativo e institucional sin perder de vista los propósitos, objetivos y metas institucionales. Las instituciones educativas son lugares de encuentro e interrelación social, es un espacio importante para compartir valores, lenguajes y donde se validan los conocimientos y se desarrolla el currículo apropiado a cada nivel educativo. La Gestión Institucional permite al director o líder pedagógico ver a la institución como un todo en cada uno de los elementos que la conforman, considerando que la comunidad educativa es ante todo una comunidad social que involucra varios organismos multisectoriales e instituciones importantes de la localidad. El directivo o líder pedagógico debe tener un amplio conocimiento de su entorno social – educativo conocer sus debilidades y amenazas para ser una opción diferente en el mercado educativo local, debe superar a otras instituciones para garantizar el desarrollo sostenible de su organización educativa; debe presentar a la comunidad una opción tentadora que genere confianza y determine la elección de nuevos usuarios para mantener el desarrollo sostenible de su institución. La Gestión comunitaria implica a los padres de familia y otros actores de la comunidad dentro del entorno donde se ubica la institución, para ello el directivo o líder pedagógico debe encargarse de generar las condiciones para las buenas relaciones de convivencia y los espacios acciones para la atención y participación efectiva y responsable con toda la comunidad. Además el directivo es quien promueve la participación de todos los miembros de la comunidad educativa comprometer al logro de los aprendizajes y a la mejora de la enseñanza. Cuando la familia participa

activamente en la escuela se fortalecen los objetivos y se cumplen las metas que se establecen en los documentos de gestión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue aplicado, ya que pretendió generar conocimiento con aplicación directa a los problemas enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico, Vara (2012), citado por Macetas (2020).

De la misma manera, la investigación fue de nivel explicativo ya que se puede distinguir la causalidad de las competencias digitales para la mejora de la gestión directiva. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refirieron que este nivel tiene como objetivo principal la comprobación de hipótesis causales, es decir, traducen cómo han sido producidos los diferentes acontecimientos o problemas en cuestión.

El enfoque fue cuantitativo, porque se procuró recopilar datos para la contrastación de las hipótesis, con base de medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de demostrar nuevas teorías (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El método que se usó en esta investigación es el hipotético-deductivo porque permitió observar el problema a estudiar, la generación de hipótesis para explicar el problema, deducir posibles consecuencias, para finalmente llegar a la contrastación, comprobación y verificación de la veracidad de los enunciados que se deducen, para cotejarlos con la experiencia, como se refiere en Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

El diseño de investigación fue no experimental, solo se buscó obtener información sin influir en la constitución esencial de las variables, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018); del mismo modo fue transversal correlacional causal, porque determinaron el grado de incidencia de una variable en la otra

en un mismo momento determinando de este modo el nivel de relación existente, Tacilo (2016), citado por Macetas (2020).

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:

Figura 1: Esquema del diseño correlaciona causal



En la que:

X: Variable Independiente - Competencias digitales

Y: Variable Dependiente - Gestión directiva

→ : Relación causal de X sobre Y

3.2. Variables y operacionalización

Las variables fueron definidas como los elementos causales o efectuates en el proceso de una investigación, se identifican desde el primer momento en el que el investigador define el su problema de investigación, lo cual las hace esenciales para para la estructura de una investigación cualquier sea su tipo (Espinoza, 2018).

Desde otra perspectiva, las variables son elementos importantes del problema en una investigación, ya que gracias a ellas se manifiestan las cualidades y características que se observan en lo que se denominan unidades de análisis como: individuos, grupos sociales, sucesos y fenómenos, etc. (Brauce et al., 2018).

La presente investigación consideró las siguientes variables:

Variable independiente: Competencias digitales.

Las competencias digitales comprenden una serie de capacidades que permiten el uso y gestión de diversos dispositivos, herramientas digitales, aplicaciones que facilitan la comunicación e información a través de la red de manera óptima. Favorecen la adecuación a las recientes necesidades que el mundo actual exige, ya que contribuye positivamente en optar una actitud activa, crítica y participativa; lo cual permite ser ciudadanos competentes que valoran sus fortalezas y las de todos los individuos, manteniendo sus principios éticos y contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad, (UNESCO, 2018)

En cuanto a la definición operacional; las competencias digitales fueron estimadas a través de un cuestionario, que fue aplicado de manera virtual, debido a la situación de confinamiento en la que nos encontramos por la pandemia provocada por el COVID-19, utilizando la herramienta tecnológica Google Form. Esta variable presenta 5 dimensiones: Dimensión de Información, Dimensión de Comunicación, Dimensión de Creación de contenido, Dimensión de Seguridad y Dimensión de Resolución de problemas. Para medir y conocer el grado de conformidad o disconformidad de la muestra censal se usó una escala de Likert del 1 al 5 donde: 1 es “Nunca”, 2 es “Casi nunca”, 3 es “A veces”, 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”. Se tiene un total de 21 ítems, con niveles y rangos que se describen en el anexo 1.

Variable dependiente: Gestión directiva.

Se afirmó que la administración educativa aplica de alguna manera los principios de gestión en el campo de la educación. Sin embargo, también se debe señalar que esta no es una disciplina teórica, por el contrario, la considera una disciplina práctica que se aplica en la vida cotidiana. El lugar incluye a las personas que integran la comunidad educativa; tales como: directores, maestros, estudiantes, administradores, padres de familia y la comunidad local (UNESCO, 2011, citado por Macetas, 2021).

Por otro lado, la gestión directiva o también conocida como educativa

comporta una serie de teorías, técnicas y procedimientos pedagógicos asumidos por un directivo o líder pedagógico con la finalidad de lograr la gestión administrativa, docente y de los aprendizajes de los estudiantes en la organización educativa. Para determinar la mejora y el desarrollo de la gestión educativa en sus diversas etapas es elemental desarrollar procesos, estrategias, cumplir metas y objetivos. La gestión positiva interviene directamente en el sistema de una organización a fin de mejorar, promover, desarrollar y conducir la integración de diversos elementos que conforman la comunidad educativa (alumnos, docentes y padres de familia), Casassus (2015), citado por Perales (2021).

En cuanto a la definición operacional; la gestión directiva fue estimada a través de un cuestionario, que fue aplicado de manera virtual, debido a la situación de confinamiento en la que nos encontramos por la pandemia provocada por el COVID-19, utilizando la herramienta tecnológica Google Form. Esta variable presenta 4 dimensiones: Dimensión Institucional, Dimensión Administrativa, Dimensión Pedagógica, Dimensión Comunitaria. Para medir y conocer el grado de conformidad o disconformidad de la muestra censal se usó una escala de Likert del 1 al 5 donde: 1 es “Nunca”, 2 es “Casi nunca”, 3 es “A veces”, 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”. Se tiene un total de 14 ítems, con niveles y rangos que se describen de igual modo en el anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

La Población refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios, tiene la característica de ser estudiada, medida y cuantificada.

La Muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio.

El muestreo es una herramienta de la investigación científica. Su

función básica es determinar que parte de una realidad en estudio (población o universo) debe examinarse con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población. Se clasifica en dos grupos: probabilísticos y no probabilísticos, Hernández - Sampieri y Mendoza (2018).

Desde esta perspectiva la presente investigación presentó como unidad de estudio a la población constituida por directivos educación primaria de la UGEL 16 de Barranca.

Tabla 1

Población de estudio Directivos de Educación Primaria de la UGEL 16 de Barranca.

N°	UGEL 16 -Barranca	Total
1	Directivos de Educación Primaria	64

Se resalta que, tomando en cuenta la distribución de la población prevista para la investigación, es que la muestra fue de clase no probabilística y de tipo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta es una técnica aplicada a la necesidad de contrastar una hipótesis o encontrar la solución a un problema, identificando un conjunto de testimonios e interpretándolos de la forma más sistemática posible, pudiendo dar respuesta a cuestiones objetivas concretas (López y Fachelli, 2015, citado por Cuarez, 2020); es por ello que se ha visto conveniente para esta investigación.

Los instrumentos de investigación los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información de ellos: formularios en papel, dispositivos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información sobre un problema o fenómeno determinado, Muñoz (2011), citado por Braus et al. (2018); es por ello que

para la presente investigación se usó para recoger información dos cuestionarios (conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir) con la escala de medición de actitudes Likert

La validez de los cuestionarios fue elaborada mediante el juicio de expertos externo, mientras que la confiabilidad fue determinada a través de la prueba piloto y el Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Validación de expertos

N°	Identificación del experto	Inst. 1: Competencias digitales	Inst. 2: Gestión directiva
01	Dr. Sullo Rosello, Marco Antonio	Aplicable	Aplicable
02	Dr. Becerra Montoya Julio Eduardo	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Manrique Apaza Otto Sandro	Aplicable	Aplicable

3.5. Procedimientos

La presente investigación, hizo uso de la técnica de la encuesta, para la recolección de los datos, la misma que se aplicó a los líderes pedagógicos de educación primaria de la UGEL 16 Barranca. El instrumento a utilizado para el trabajo de campo fue un cuestionario por cada variable, los cuales fueron presentados a cada directivo para su llenado respectivo de manera virtual a través de formularios de Google Form y en los cuales se apreció la escala Likert, la cual permitió que el encuestado exprese su actitud o punto de vista frente a las afirmaciones, ítems o reactivos, lo cual se efectuó por medio de una escala ordenada y unidimensional, Matas (2018). La aplicación virtual de los instrumentos corresponde a la situación de pandemia en la cual nos encontramos actualmente.

Se persuadió, mediante un instruccional, a que los directivos respondan a las preguntas de cada uno de los cuestionarios en referencia a la variable Competencias Digitales que contiene un número de 21 ítems y a la

variable Gestión Directiva que contiene un número de 14 ítems.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvieron producto de la aplicación de los instrumentos fueron analizados y procesados de manera ordenada; considerando, que los modelos estadísticos son imagen de la realidad, la representan y no son la realidad en sí misma, estos resultados en orden numérico siempre deben ser interpretados en un contexto determinado, (Hernández et al., 2014, citado por Canto et al., 2020).

Los datos obtenidos fueron analizados mediante un software para el análisis de datos, creación de tablas y gráficas estadísticas denominado SPSS versión 26, el cual permitirá brindar el soporte a los cálculos y análisis de estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis.

3.7. Aspectos Éticos

Este trabajo consideró que la ética desde el plano de la investigación sostiene y exige que la práctica de la ciencia se realice conforme a principios éticos que aseguren el avance del conocimiento, la comprensión, la mejora de la condición humana y el progreso de la sociedad. Así mismo se garantizó la reserva de los datos obtenidos, se promueve la participación, disposición y consentimiento de los encuestados sin amenazar sus intereses, así como, respetar el anonimato y la veracidad de la información sin la manipulación por parte del investigador. Del mismo modo la presente investigación, buscó desde el compromiso responsable ético y moral el beneficio de los demás; Ames. y Merino (2019).

IV. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad de Instrumento Competencias Digitales

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS DIGITALES	,096	64	,200*	,970	64	,118
Información	,145	64	,002	,933	64	,002
Comunicación	,108	64	,002	,950	64	,012
Creación De Contenidos	,137	64	,004	,960	64	,038
Seguridad	,208	64	,010	,906	64	,000
Resolución De Problemas	,160	64	,000	,921	64	,001

Los resultados obtenidos por la prueba de normalidad tanto para la variable competencias digitales y sus dimensiones resultan Sig.,200 mayor que 0,05 permitiendo evidenciar cuentan con una distribución no normal

Tabla 4

Prueba de normalidad de Instrumento Variable Gestión Directiva

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DIRECTIVA	,106	64	,070	,971	64	,130
Institucional	,119	64	,004	,967	64	,088
Administrativa	,156	64	,001	,931	64	,001
Pedagógica	,117	64	,030	,949	64	,011
Comunitaria	,141	64	,003	,964	64	,062

Los resultados obtenidos por la prueba de normalidad para la variable competencias digitales y sus dimensiones resultan Sig.,200 > 0,05; evidenciando que el instrumento no tiene una distribución normal

Resultados descriptivos

Tabla 5

Variable competencias Digitales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	25.0	25,0	25,0
	Aceptable	17	26.56	26,56	95,3
	Alto	31	48.44	48.44	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a 64 directivos sobre la variable Competencias Digitales, los resultados fueron: 16 (25,0%), los directivos, Respondieron que tienen un nivel de desempeño Bajo, 17(26,56%) consideran que tiene un nivel desempeño Aceptable y 31(48.44%) tienen un desempeño Alto. Por lo que se concluye que la mayoría considera un nivel Alto en las competencias digitales.

Tabla 6

Dimensiones Variable competencias Digitales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Información	Aceptable	6	9.4	9,4	9,4
	Alto	58	90.6	90,6	100,0
	Total	64	1000	100,0	
Comunicación	Aceptable	11	17.2	17,2	17,2
	Alto	53	82.8	82,8	100,0
	Total	64	100.0	100,0	
Creación de contenidos	Bajo	9	14.1	14,1	14,1
	Aceptable	30	46.9	46,9	60,9
	Alto	25	39.1	39,1	100,0
	Total	64	100.0	100,0	
Seguridad	Bajo	7	10.9	10,9	10,9
	Aceptable	17	26.6	26,6	37,5
	Alto	40	62.5	62,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	
Resolución de Problemas	Bajo	4	6.3	6,3	6,3
	Aceptable	38	59.4	59,4	65,6
	Alto	22	34.4	34,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

En la aplicación del instrumento de recolección de datos los resultados obtenidos de la variable competencias digitales en la dimensión información Aceptable 6 (9.4%) , Alto 58(90.6%), en la dimensión comunicación , Aceptable 11 (17.2%) , Alto 53 (82.8%) , en la dimensión creación de contenidos Bajo 9 (14.1 %) Aceptable, 30(46.9%) Alto 25(39.1%), en la dimensión seguridad Bajo 7 (10.9%), Aceptable, 17(26.6%) , Alto 40 (62.5%) en la dimensión Resolución de Problemas Bajo 4(6.3%), Aceptable 38(59.4%) y Alto 22(34.4%). Se concluye que la dimensión que tiene mejor desempeño es Información y la de menor desempeño es la de resolución de problemas

Tabla 7

Variable Gestión Directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	7.81	7,81	29,7
	Aceptable	20	31.25	31,25	
	Alto	39	60.94	60,94	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a 64 directivos sobre la variable Gestión directiva fueron: 5 (7,81%) respondieron que tienen un nivel de desempeño Bajo, 20 (31.25 %) consideran que tiene un nivel desempeño Aceptable y 39 (60.94%) tienen un desempeño Alto. Por lo que se concluye que la mayoría considera un nivel Alto en las competencias digitales

Tabla 8*Dimensiones Variable Gestión Directiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Institucional	Aceptable	33	51.6	51,6	51,6
	Alto	31	48.4	48,4	100,0
	Total	64	100.0	100,0	
Administrativa	Bajo	13	20.3	20,3	20,3
	Aceptable	25	39.1	39,1	59,4
	Alto	26	40.6	40,6	100,0
	Total	64	100.0	100,0	
Pedagógica	Aceptable	5	7.8	7,8	7,8
	Alto	59	92.2	92,2	100,0
	Total	64	100.0	100,0	
Comunitaria	Aceptable	34	53.1	53,1	53,1
	Alto	30	46.9	46,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

En la aplicación del instrumento de recolección de datos los resultados obtenidos de la variable Gestión directiva en la dimensión Institucional fueron: Aceptable 33 (51.6%), Alto 31(48.4%) en la dimensión Administrativa, Bajo 13 (20.3%), Aceptable 25(39.1%), Alto 26 (40.6%), en la dimensión Pedagógica Aceptable 5 (7.8%), Alto 59 (92.2%), la dimensión Comunitaria Aceptable 34 (53.1%), Alto 30 (46.9%). Se concluye que la dimensión que tiene mejor desempeño es la Pedagógica

Tabla 9*Influencia de las competencias digitales en la mejora de gestión directiva*

			GESTION DIRECTIVA		
			Aceptable	Alto	Total
Competencias Digitales	Bajo	Recuento	10	6	16
		% del total	15,6%	9,4%	25,0%
	Aceptable	Recuento	9	36	45
		% del total	14,1%	56,3%	70,3%
	Alto	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	4,7%	4,7%
Total	Recuento	19	45	64	
	% del total	29,7%	70,3%	100,0%	

Tabla 10

Influencia de las competencias digitales en la dimensión de información para la mejora de gestión directiva

			Gestión Directiva		Total
			Aceptable	Alto	
Información	Aceptable	Recuento	3	3	6
		% del total	4.7%	4.7%	9.4%
	Alto	Recuento	16	42	58
		% del total	25.0%	65.6%	90.6%
Total	Recuento		19	45	64
	% del total		29.7%	70.3%	100.0%

Tabla 11

Influencia de las competencias digitales en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva

			Gestión Directiva		Total
			Aceptable	Alto	
Comunicación	Aceptable	Recuento	7	4	11
		% del total	10.9%	6.3%	17.2%
	Alto	Recuento	12	41	53
		% del total	18.8%	64.1%	83.8%
Total	Recuento		19	45	64
	% del total		29,7%	70,3%	100,0%

Tabla 12

Influencia de las competencias digitales en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva

			Gestión Directiva		Total
			Aceptable	Alto	
Creación de contenidos	Bajo	Recuento	7	2	9
		% del total	10.9%	3.1%	14,1%
	Aceptable	Recuento	10	20	30
		% del total	15.6%	31.3%	46,9%
	Alto	Recuento	2	23	25
		% del total	3.1%	35.9%	39,1%
Total	Recuento		19	45	64
	% del total		29,7%	70,3%	100,0%

Tabla 13

Influencia de las competencias digitales en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva

		Gestión Directiva			
			Aceptable	Alto	Total
Seguridad	Bajo	Recuento	4	3	7
		% del total	6.3%	4.7%	10,9%
	Aceptable	Recuento	9	8	17
		% del total	14.1%	12.5%	26,6%
	Alto	Recuento	6	34	40
		% del total	9.4%	53.1%	62,5%
Total		Recuento	19	45	64
		% del total	29,7%	70,3%	100,0%

Tabla 14

Influencia de las competencias digitales en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva

		GESTION DIRECTIVA			
			Aceptable	Alto	Total
Resolución de Problemas	Bajo	Recuento	4	0	4
		% del total	6.3%	0.0%	6,3%
	Aceptable	Recuento	15	23	38
		% del total	23.4%	35.9%	59,4%
	Alto	Recuento	0	22	22
		% del total	0.0%	34.4%	34,4%
Total		Recuento	19	45	64
		% del total	29,7%	70,3%	100,0%

Análisis inferencial

En esta parte del estudio se describe el método de regresión ordinal con la finalidad de dar a conocer la influencia que presenta los objetivos propuestos, para ello por medio del análisis de la significancia obtenida realizar la comprobación de hipótesis:

Tabla 15

Valor de ajuste de los datos para el modelo del objetivo general

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo Interceptación	17,807			
Final	7,036	10,771	2	,005

A través del análisis realizado se pudo evidenciar el valor Chi cuadrado de 10,771 y $p=0.005 < 0.05$, se asume que la variable dependiente se vio influenciada por la variable independiente, en ambos casos, no se presentaron de manera autónoma, quedando demostrado la influencia de una variable sobre la otra.

Tabla 16

Valores de la bondad de ajuste para el modelo del objetivo general

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,421	2	.000.
Desviación	,011	2	-005.

De acuerdo a la tabla 16, se comprobó que la gestión directiva se ve influenciada por las competencias digitales y sus dimensiones ($p=0.000$ y $p=0.005$).

Hipótesis General

Las competencias digitales influyen de manera positiva en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tabla 17

Coficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Cox y Snell	,155
Nagelkerke	,220
McFadden	,138

A través del análisis realizado de acuerdo a los resultados indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir cuando existe un buen uso de las competencias digitales, existirá un nivel adecuado de la gestión directiva. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,220, que permite afirmar que el modelo explica un 22 % a la variable dependiente.

Tabla 18

Competencias digitales en la gestión directiva

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza para Exp(B)		
GESTION DIRECTIVA ^a		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
Aceptable	Interceptación	-16,439	,371	1966,444	1	,000			
	[V27=2]	16,950	,636	710,970	1	,000	22974037,63	6609102,934	79860521,19
	[V27=3]	14,999	,000		1		3264731,663	3264731,663	3264731,663
	[V27=105]	0 ^b			0				

A través del análisis realizado de acuerdo a los resultados se puede observar que la variable dependiente gestión directiva aporta a la variable independiente competencias digitales, según el Wald 1966.444 y p. 0.000<0.05, resultado que permitió confirmar que la competencia digital incide en la gestión directiva.

Hipótesis Específica 1

Ha: Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de información para la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tabla 19

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,139
Nagelkerke	,411
McFadden	,538

De acuerdo a la tabla 19 se afirma que cuando existe un buen nivel de información existirá un nivel adecuado de la gestión directiva. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,411, que permite afirmar que el modelo explica un 41,1% a la variable dependiente.

Hipótesis específica 2

Ha: Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tabla 20

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,257
Nagelkerke	,327
McFadden	,192

De acuerdo a la tabla 20 se afirma que cuando existe una buena comunicación, existirá un nivel adecuado de la gestión directiva. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,327, que permite afirmar que el modelo explica un 32,7% a la variable dependiente.

Hipótesis específica 3

Ha: Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tabla 21

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,209
Nagelkerke	,337
McFadden	,322

De acuerdo a la tabla 21 se afirma que cuando existe conocimiento de creación de contenido digital, existirá un nivel adecuado de la gestión directiva. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,337, que permite afirmar que el modelo explica un 33,7% a la variable dependiente.

Hipótesis Específica 4

Ha: Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tabla 22

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 4

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,209
Nagelkerke	,427
McFadden	,322

De acuerdo a la tabla 22 se afirma que cuando existe conocimiento de seguridad, existirá un nivel adecuado de la gestión directiva. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,427, que permite afirmar que el modelo explica un 42,7% a la

variable dependiente.

Hipótesis Específica 5

Ha: Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tabla 23

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,245
Nagelkerke	,437
McFadden	,322

De acuerdo a la tabla 23 se afirma que cuando existe un buen conocimiento de resolución de problemas, existirá un nivel adecuado de la gestión directiva. Arrojó el valor de Nagelkerke=0,437, que permite afirmar que el modelo explica un 43,7% a la variable dependiente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los 64 docentes respecto a las variables competencias digitales y gestión directiva se ha logrado establecer en el análisis inferencial que existe una influencia entre ambas variables.

Los resultados descriptivos obtenidos en la aplicación del instrumento a 64 docentes sobre la variable Competencias Digitales, fueron: 16(25,0%) respondieron que tienen un nivel de desempeño Bajo, 17(26,56%) consideran que tiene un nivel desempeño Aceptable y 31(48.44%) tienen un desempeño alto. Por lo que se concluye que la mayoría considera un nivel Alto en las competencias digitales.

Las dimensiones de la variable competencias digitales fueron: en la dimensión de información Aceptable 6 (9.4%), Alto 58(90.6%), en la dimensión comunicación, Aceptable 11(17.2%), Alto 53 (82.8%), en la dimensión creación de contenidos Bajo 9 (14.1 %) Aceptable, 30(46.9%) Alto 25(39.1%), en la dimensión seguridad Bajo 7 (10.9%), Aceptable, 17(26.6%), Alto 40 (62.5%) en la dimensión resolución de problemas Bajo 4(6.3%), Aceptable 38(59.4%) y Alto 22(34.4%). Se concluye que la dimensión que mejor desempeño tiene es la Información y la de menor desempeño es la resolución de problemas.

Los resultados descriptivos obtenidos en la variable Gestión directiva, fueron: 5 (7,81%) respondieron que tienen un nivel de desempeño Bajo, 20(31.25 %) consideran que tiene un nivel desempeño Aceptable y 39(60.94%) tienen un desempeño Alto. Por lo que se concluye que la mayoría considera un nivel Alto en las competencias digitales.

Los resultados obtenidos en las dimensiones de la variable Gestión directiva como en la dimensión gestión institucional fueron: Aceptable 33 (51.6%), Alto 31(48.4%), en la dimensión Gestión Administrativa, Bajo 13 (20.3%), Aceptable 25(39.1%) , Alto26 (40.6%), en la gestión pedagógica Aceptable5 (7.8%) , Alto 59 (92.2%), la dimensión comunitaria Aceptable 34 (53.1%) , Alto 30 (46.9%) . Se

concluye que la dimensión que tiene mejor desempeño es Gestión pedagógica.

En el análisis inferencial los resultados establecen que las competencias digitales tienen incidencia en la gestión directiva. Referente al objetivo general: Determinar la influencia de las competencias digitales en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021 a través del análisis realizado se pudo evidenciar el valor Chi cuadrado de 10,771 y $p=0.005<0.05$, siendo considerado como sustento para asumir que la variable dependiente que se basa en la gestión directiva se vio influenciada por la variable independiente, competencias digitales, asumiendo que, en ambos casos, no se presentaron de manera autónoma, quedando demostrado la influencia de una variable sobre la otra. Los objetivos específicos determinan la influencia de cada una de las dimensiones de las competencias digitales en la gestión directiva. Dejando establecido que según resultados obtenidos existe un nivel de influencia media.

Los antecedentes del estudio dan sostenibilidad a las hipótesis de la presente tesis, los estudios realizados a nivel nacional, se hace referencia a Holguín et al. (2020), en su artículo se concluye que en los últimos dos años ha habido un incremento en el nivel de competencias digitales entre los docentes y en mayor grado y nivel entre los administradores, especialmente aquellos que se encuentran trabajando en áreas de riesgo donde existe la capacidad de adquirir y utilizar la información, comunicarse y colaborar. , y en la creación de recursos digitales fue superior en grado y nivel de aplicación. Se asume un mejor desarrollo de estas capacidades en los sistemas de educación virtual emergentes debido a los modelos educativos que han surgido durante la pandemia. Esta investigación aporta al presente estudio en la medida que sienta bases sobre la importancia y la necesidad de considerar que las competencias digitales son parte del perfil del profesional educativo de los líderes pedagógicos más aún en la virtualidad para el uso de la información, comunicación y colaboración, así como para la creación de recursos digitales , los resultados establecen una relación de convergencia entre dichos resultados, además son coincidentes a mayor desarrollo de las competencias digitales se fortalecen la gestión directiva.

Por otro lado, el estudio Guizado et al. (2019), en su artículo concluye que existe correlación significativa entre las variables competencias digitales y el desarrollo profesional docente, es importante remarcar que este desarrollo profesional se ve implicado por la aplicación y desarrollo de las competencias digitales en un 25 % además de otros factores. Esta investigación aporta al presente estudio toda vez que afirma que es una exigencia considerar que el perfil del profesional de la educación debe cambiar, ya que se debe alinear y constituir de manera pertinente el desarrollo de las competencias digitales idóneas para aportar a la calidad de la educación y a la optimización de la gestión administrativa educativa por parte del directivo. Estos resultados son convergentes con los resultados de la presente tesis, sin embargo, no solo establece la influencia de las competencias digitales en favor de la gestión directiva en estudio establece que las competencias digitales fortalecen el desempeño docente en general y por lo tanto la calidad educativa.

Por otro lado, el estudio realizado por Holguín et al. (2020), en su artículo concluye y demuestra que existen correlaciones positivas entre las variables estudiadas, lo cual permite asumir la pertinencia del desarrollo y aplicación de competencias digitales, así como la utilidad de la estrategia de liderazgo distribuido para la gestión educativa del docente y directivo. Esta investigación aporta al presente estudio toda vez que aborda y profundiza los conceptos de competencias digitales y liderazgo para la gestión directiva. Los resultados establecen una relación de convergencia con los resultados de la tesis, indicando que las competencias tienen incidencia en la gestión directiva y el desempeño docente. Los resultados tienen relación de convergencia con los resultados de la presente tesis.

De otro lado Macetas (2020), en su investigación concluye que ambas variables tienen una correlación positiva moderada la cual indica que las dos variables son directamente proporcionales, es decir a mayor dominio de las competencias digitales, se obtendrán mejores resultados durante la gestión. Las dimensiones de las competencias digitales propuestas influyen en la gestión de las II.EE. Esta investigación aporta al presente estudio toda vez que evidencia que el desarrollar las competencias digitales es de gran beneficio para la gestión de las

instituciones educativas recomendando que los directores deben continuar sus estudios de innovación y especialización, para lograr competencias científicas, tecnológicas y éticas deontológicas para la formar vicarialmente a la comunidad docente. El presente da sostenibilidad a los resultados de la tesis existiendo una relación de convergencia, ampliando la influencia de las competencias digitales a la gestión de grupo de instituciones educativas.

En el estudio realizado por Perales (2020), en su investigación evidencia que existe un efecto positivo en los directores la aplicación del Taller para mejorar el nivel de competencias digitales de gestión. Esta investigación aporta al presente estudio toda vez que afirma que es necesario e importante que los directivos reciban formación e información recurrente sobre competencias digitales para la mejora de la gestión directiva; toda vez que esto permitirá efectividad en el grado de optimización de la gestión. Los resultados tienen relación de convergencia con los resultados de la presente tesis.

Resultados que presentan una aproximación a lo encontrado por Miranda (2016), que presenta como referencia analizar la gestión directiva en docentes de instituciones educativas públicas de Bogotá, para ello se basó en una revisión de fuentes bibliográficas que ayudaron a brindar el soporte necesario para que se pueda culminar con éxito el desarrollo, para ello se basó en los parámetros que se estipula en los estudios no experimentales, evitando la intervención del investigador y realizando observaciones por medio de la aplicación de instrumentos, permitiéndole concluir: El control directivo de las instituciones académicas del cuerpo docente, visible desde la actitud de los directores de coaching, implica una definición humana del campo administrativo y de control basada principalmente en la información, visiones, entendimientos y estudios de los directores y coordinadores, quienes son los que ellos entender este concepto dentro de los contextos reales de sus agencias. De esta manera, el manejo en una organización educativa es un desafío que significa movimientos de carácter administrativo, pero también formación y experiencia de lo humano que constituye el ser y hacer de los establecimientos educativos y representa su naturaleza y su emprendimiento de obligación ante la sociedad. Los resultados tienen relación de convergencia con los

resultados de la presente tesis.

En base a los estudios realizados a nivel internacional de hace referencia a Martínez y Garcés (2020) en su artículo concluye en esta investigación que la competencias digitales tienen una correlación directa y positiva frente a la implementación de la educación virtual lo cual permite clasificar información relevante, compartir dicha información a través de diferentes medios virtuales, editar datos personales que son debidamente protegidos y finalmente desarrollar competencias conceptuales. Esta investigación aporta al presente estudio ya que enfatiza la importancia de las competencias digitales para que el recurso humano de la institución educativa sea innovador y sirva de complemento a la gestión directiva. Los resultados tienen relación de convergencia con los resultados de la presente tesis.

Según Canto et al. (2020), en su artículo concluye en la importancia de conocer y usar las TIC, sobre las demás competencias digitales ya que son necesarias y claves para la dinámica de formación y gestión directiva. Esta investigación aporta al presente estudio ya que enfatiza la necesidad de la formación de quienes tomarán las riendas de la gestión y administración de una organización consideración el uso de las TIC y el y el desarrollo formativo de las competencias en mención. Los resultados tienen relación de convergencia con los resultados de la presente tesis.

Pérez et al. (2021), en su artículo concluye que es importante crear un modelo para atender de manera integral a la formación directiva, la cual debe considerar que es importante para ejercer el liderazgo la capacidad de salir de los problemas en la gestión aportado innovación y sostenibilidad al desarrollo de la administración en la educación; se aplica la regla “mayores y mejores esfuerzos hacen posible el logro de metas trascendentales para las organizaciones”. Esta investigación aporta al presente estudio ya que se demuestra que la para optimizar la gestión directiva, es importante que el líder sea capaz generar y administrar cambios para ello es elemental aplicar un modelo formación para directivos de este modo reunirán las características necesarias para desarrollar de manera pertinente

sus responsabilidades y funciones.

Vivas et al. (2020), en su artículo concluye que cuando no se siguen procesos de control y organización en la gestión administrativa se afecta considerablemente la estabilidad de la institución u organización. Para ello es necesario que el líder pedagógico o director esté debidamente preparado como profesional, esto implica adquirir las competencias gerenciales propias al grado de responsabilidad y función que desempeña. Esta investigación aporta al presente estudio en el sentido que profundiza en la necesidad de que el líder pedagógico educativo (director) debe considerar en la operatividad de su función procesos apropiados para optimizar la gestión directiva teniendo en cuenta la preparación, y condiciones profesionales para desenvolverse de manera pertinente. Los resultados tienen relación de convergencia con los resultados de la presente tesis.

Linares (2020), en su investigación concluye que para mejorar el perfil profesional del recurso humano en una organización es importante conocer el nivel de aplicación y desarrollo de las competencias digitales que poseen. Esta investigación aporta al presente estudio en el sentido que amplía algunos elementos propios de las competencias necesarias para la implementación de la mejora de la gestión de liderazgo de organizaciones; las cuales pueden aplicarse a los líderes pedagógicos de las instituciones educativas. Los resultados tienen relación de convergencia con los resultados de la presente tesis.

Ferrari (2012), citado por Macetas (2020), definió las competencias generales como el conjunto de destrezas, saberes, aptitudes, actitudes y valores que se los seres humanos requieren para: el uso de las TIC, y el manejo de los diversos medios y recursos digitales en cualquier ámbito de su cotidianidad. Los medios digitales permiten al individuo realizar diversos trabajos, proponer soluciones a situaciones problemáticas, comunicar, informar, crear, construir y compartir conocimiento de manera pertinente y eficiente, aplicando la creatividad, la autonomía, la reflexión, el aprendizaje y el empoderamiento de conocimientos para una mejor relación de la tecnología digital con el estar del hombre en el desarrollo de su vida social, productiva, empresarial y educativa. Desde esta

perspectiva teórica se puede evidenciar que las competencias digitales son una parte integral e importante de la vida profesional de las personas que se aplican a la educación desde la realidad de la gestión profesional directiva; empoderarse en ellas acarrea una mejor productividad en la sociedad del conocimiento y en la vida diaria de los líderes pedagógicos, por ello podemos afirmar la convergencia existente con los resultados de esta investigación.

El Instituto Nacional de Tecnología Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF, 2017), sostuvo que la competencia digital es el “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que funcione un entorno digital”. Adquirir las competencias digitales en la actualidad requiere de adecuación a los nuevos signos de los tiempos fijados por la era tecnológica, para la interacción del ser humano con la sociedad. Apropiarse de la tecnología mejora la práctica, laboral, profesional, empresarial; así como la vida y organización de un aspecto fundamental del desarrollo social, la educación; por lo que sostiene a su vez que: “la competencia digital también puede definirse como el uso creativo, crítico y seguro de las tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad”. Desde esta perspectiva teórica la adquisición de las competencias digitales mejoran el desarrollo de la práctica laboral especialmente en el plano del desarrollo sostenible de la sociedad desde el fenómeno educación, permiten el crecimiento del pensamiento innovador, creativo y reflexivo, es como la puerta a través de la cual el ser humano puede acceder al universo del conocimiento y al ser parte de él organizar los diferentes procesos de la gestión profesional especialmente en el plano educativo; por ello podemos afirmar la convergencia existente con los resultados de esta investigación

VI. CONCLUSIONES

Primera. Los datos obtenidos y la discusión de resultados demuestran que las competencias digitales influyen de manera positiva en la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021

Segunda. Los datos obtenidos y la discusión de resultados demuestran que Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de información para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Tercera. Los datos obtenidos y la discusión de resultados demuestran que Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Cuarta. Los datos obtenidos y la discusión de resultados demuestran que Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Quinta. Los datos obtenidos y la discusión de resultados demuestran que Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

Sexta. Los datos obtenidos y la discusión de resultados demuestran que Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los

líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al Ministerio de Educación, promover una capacitación permanente a los directivos sobre el desarrollo de las competencias digitales más pertinentes para el desarrollo de sus entornos virtuales y plataformas de ese modo interactuar y navegar en ellos eficazmente.

Segunda. Se recomienda a los órganos descentralizados del Ministerio de Educación del Perú realizar talleres de capacitación sobre el desarrollo de competencias digitales abordando la dimensión de información para como administrativo y directivo determinar, distinguir, conseguir, juntar, integrar y analizar de manera pertinente y asertiva la información de carácter digital, como es el: navegar, buscar, filtrar datos y contenidos digitales.

Tercera. Se recomienda a los órganos descentralizados del Ministerio de Educación del Perú realizar talleres de capacitación sobre el desarrollo de competencias digitales abordando la dimensión de comunicación para hacer uso de manera pertinente de los diversos entornos digitales existentes para crear comunidades digitales de interacción y participación entre los individuos de diferentes espacios, organizaciones y contextos, lo cual le permitirá además de comunicarse compartir saberes y otros recursos en tiempo real.

Cuarta. Se recomienda a los órganos descentralizados del Ministerio de Educación del Perú realizar talleres de capacitación sobre el desarrollo de competencias digitales abordando la dimensión de creación de contenidos para lograr diversos saberes e información para elaborar, editar y publicar nuevos contenidos; obtener principios y manejo del lenguaje de programación que se encuentra bajo los diferentes programas a los cuales accedemos en el mundo digital de la gestión directiva.

Quinta. Se recomienda a los órganos descentralizados del Ministerio de Educación del Perú realizar talleres de capacitación sobre el desarrollo de

competencias digitales abordando la dimensión de seguridad para considerar la protección de su identidad digital, de sus datos e información; de este modo asegurar el uso apropiado, formal, seguro y responsable de la tecnología; dentro de la gestión de la organización educativa.

Sexta. Se recomienda a los órganos descentralizados del Ministerio de Educación del Perú realizar talleres de capacitación sobre el desarrollo de competencias digitales abordando la dimensión de resolución de problemas para fortalecer el uso de recursos digitales para la resolución de problemas, de manera creativa, estratégica y pertinente. Para ello será necesario tener conocimientos de aspecto técnico e informático lo cual permitirá a los líderes pedagógicos, como individuos digitales, superar las fallas de los dispositivos que son utilizados, tanto en el software como en el hardware, desde los más simples hasta los que presentan cierta complejidad.

REFERENCIAS

- Al-Ababneh, Hassan & Alrhaimi, Salem. (2020). *Modern Approaches to Education Management to Ensure the Quality of Educational Services*. TEM Journal. 9. 770-778. 10.18421/TEM92-46. https://www.researchgate.net/publication/341766306_Modern_Approaches_to_Education_Management_to_Ensure_the_Quality_of_Educational_Services
- Ames, P. y Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales*. CISEPA Pontificia Universidad Católica del Perú https://cdn01.pucp.edu.pe/cisepa/2020/01/30182832/Reflexiones-y-lineamientos-para-una-inv.-%C3%A9tica-en-CC.SS_.-52.pdf
- Bokek-Cohen, Y. (2018). *Conceptualizing employees' digital skills as signals delivered to employers*. International Journal of Organization Theory and Behavior, 21, 17-27. https://www.researchgate.net/publication/323879020_Conceptualizing_employees'_digital_skills_as_signals_delivered_to_employers
- Brauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). *Operacionalización de variables*. Rafael Rangel, 8. <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Canto-Esquivel, J.C., Ojeda-López, R. N. & Mul-Encalada, J (2020). *Importancia de las competencias digitales directivas en los estudiantes de licenciatura para la industria 4.0*. Lúmina, (21). DOI: <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3495.2020>
- Carrasco Díaz, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos. https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Cruz Cobeñas, M. A. ., & Carcausto-Calla, W. . (2020). *Competencia digital, nuevas perspectivas para la docencia en contextos de aislamiento social*. Eduser (Lima), 7(2), 119–126. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/eduser/article/view/303/283>
- Casassus, J. (2015). *LA GESTIÓN EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA*. Santiago

(Chile).

http://www.micentroeducativo.pe/2014/docente/fileproject/file_docentes/91bi_77e3a9.pdf

- Cuarez, R. (2020). *Las competencias digitales y la integración pedagógica de las TIC en docentes participantes del proyecto 2235483 de la ciudad de Lima Metropolitana en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis digitales UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15199>
- Domingo, J. (2020). *Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico*. Revista científica Scielo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662019000300897&script=sci_arttext&tlng=es
- E Castelló Mayo, A López Gómez, R Méndez Fernández (2019): *La transferencia de conocimiento desde la universidad innovadora. Un modelo de gestión de la información en el contexto digital: el caso de estudio PIEDD*. Revista Latina de Comunicación Social, 74, pp. 537 a 553. <http://www.revistalatinacs.org/074paper/1344-27es.html>
- Espinoza Freire, E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa*. Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos. https://www.researchgate.net/publication/328268666_Las_variables_y_su_operacionalizacion_en_la_investigacion_educativa_Parte_I
- Ferrari, A. (2013). *A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. Luxemburgo, Unión Europea: Yves Punie and Barbara N. Brečko. <http://digcomp.org.pl/wp-content/uploads/2016/07/DIGCOMP-1.0-2013.pdf>
- García, R., y Perez, A. (2020). *Comunicación y educación en un mundo digital y conectado*. Presentación. Icono 14, 18(2), 1-15. <https://icono14.net/ojs/index.php/icono14/article/view/1580/1681>
- Guizado, F., Menacho, I. & Salvatierra, A. (2019). *Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú*. Hamut'ay, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Hernández, Fernández, & Baptista, E. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Santa Fe, México: McGRAW-HILL.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Holguin-Alvarez, J., Apaza-Quispe, J., Ruiz-Salazar, J., y Picoy-Gonzales, J. (2020) *Competencias digitales en directivos y profesores aislados en el contexto de educación remota del año 2020*. Revista Venezolana de Gerencia, 26 (94), 623-643. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71062/AC_Holguin_AJA-Apaza_QJ-Ruiz_SJM-Picoy_GJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Holguin-Alvarez, J., Villena-Guerrero, M., Soto-Hidalgo, C., & PanduroRamírez, J. (2020). *Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia*. Revista Venezolana de Gerencia, 25(4), 38-53. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35175>
- Kimmons, R., & Johnstun, K. (2019). *Navigating Paradigms in Educational Technology*. TechTrends, 63(5), 631- 641. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00407-0>
- Kuric Kardelis, Stribor; Calderón-Gómez, Daniel y Sanmartín Ortí, Anna (2021). *Educación y brecha digital en tiempos del COVID-19. Perfiles y problemáticas experimentadas por el alumnado juvenil para afrontar sus estudios durante el confinamiento*. Revista de Sociología de la Educación-RASE, 14 (1), 63-84. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18265>.
- Linares Carrera, A (2020). *Competencias digitales y recursos humanos*. https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/4573/0963_Linares.pdf?sequence=1
- López, M. (2017). *Pedagogical management*. Notes for a required study. ISSN: 2477-8818. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/384/444>
- Lora, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). *La gestión por competencias como*

estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional.
Saber, Ciencia y Libertad, 15(1), 83-94. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Macetas Fernández, Roy D.(2020). *Dominio de competencias digitales y su impacto en la gestión de las IIEE rurales de la UGEL Pichanaki, Junín 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de tesis digitales UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58608/Macetas_FRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Macías Andrade, A. J. ., Padrón Baca, T. M. ., Pérez Sánchez, L. E. ., & Vázquez González, E. R. . (2021). *Modelo de competencias directivas para instituciones públicas. JÓVENES EN LA CIENCIA, 10.* <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3405>

Martínez-Garcés, J., & Garcés-Fuenmayor, J. (2020). *Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19.* Educación y Humanismo, 22(39), 1-16. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>

Marzal, M. y Cruz, E. (2018). *Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde los Academic Skills Centres.* Revista General De Información Y Documentación, 28, 489-506. https://www.researchgate.net/publication/329812786_Gaming_como_Instrumento_Educativo_para_una_Educacion_en_Competencias_Digitales_desde_los_Academic_Skills_Centres

Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica.* <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de Educación (2020). *Resolución Ministerial N° 202-2020 MINEDU.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/728933/RM_N__202-2020-MINEDU.pdf

Ministerio de Educación (2021). *Resolución Viceministerial N° 014-2021 MINEDU.* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1562660/RVM%20N%C2%B0%20014-2021-MINEDU.pdf.pdf>

Perales Bravo, Madeleine E. (2021). *Aplicación del taller a directores de instituciones educativas para mejorar las competencias digitales de*

- gestión, UGEL 15 Huarochirí Lima-2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de tesis digitales UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67181/Peral-es_BME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, L., Macías, A., & Padrón, T. (2021). *Modelo de competencias directivas para instituciones públicas*. Revista XXVI Verano de la ciencia. ISSN 2395-9797. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/download/3405/2904>
- Pulido, V. y Olivera, E. (2019). *Educational management: An entrepreneurial vision of basic education*. Revista Scielo. ISSN 2409-8752. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522019000300052&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodriguez Cortés, F. (2014). *El desarrollo de las competencias digitales básicas con aplicaciones Web 2.0*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Romero-García C, Buzón-García O, de Paz-Lugo P. *Mejorando la competencia digital de los futuros docentes mediante metodologías activas*. Sustentabilidad . 2020; 12 (18): 7798. <https://doi.org/10.3390/su12187798>
- Ruiz, M., & Guzmán, J. (2016). *Guía de estudio para el ingreso a la educación básica* (Primera ed.). (J. Guzmán, Ed.) Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=2pEPDAAAQBAJ&pg=PT7&dq=dimensiones+gesti%C3%B3n+educativa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjH7KKU_4HsAhWlslkKHcPbCwAQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=dimensiones%20gesti%C3%B3n%20educativa&f=false
- Sánchez, M. (2018). *Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas*. Revista científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Silva, J., Usart, M., & Lázaro, J. (2019). *Teacher's digital competence among final year Pedagogy students in Chile and Uruguay*. Comunicar, 61(27), 33-43. https://www.researchgate.net/publication/334320978_Teacher's_digital_competence_among_final_year_Pedagogy_students_in_Chile_and_Uruguay
- Solórzano Benítez, María & De Armas, Roberto. (2019). *Gestión educativa local: importancia de la educación no formal e informal para el desarrollo local*.

https://www.researchgate.net/publication/330542005_Gestion_educativa_local_importancia_de_la_educacion_no_formal_e_informal_para_el_desarrollo_local

Tabares y Miranda (2015): *Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares*. En: Editorial Ave Viajera. Bogotá-Colombia.

Tardif, Jacques. *Desarrollo de un programa por competencias: De la intención a la puesta en marcha*. (Traducido de *Pedagogie collégiale*. Vol. 16. No. 3 Mars 2003 por Óscar Corvalán). [http://www.observatorioprofesional.fmed.edu.uy/sites/www.escuparteras.fmed.edu.uy/files/Noticias/Desarrollo%20de%20un%20programa%20por%20competencias.%20J%20TARDIF%20\(1\).pdf](http://www.observatorioprofesional.fmed.edu.uy/sites/www.escuparteras.fmed.edu.uy/files/Noticias/Desarrollo%20de%20un%20programa%20por%20competencias.%20J%20TARDIF%20(1).pdf)

Tourón, J., Martín, D., Navarro, E., Pradas, S., & Íñigo, V. (2018). *Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (CDD)*. *Revista Española de Pedagogía*, 76(269), 25-54. <https://doi.org/10.22550/REP76-1-2018-02>

UNESCO - Perú. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima. https://es.slideshare.net/florcitademariasiaua/manual-de-gestion-para-directores-minedu?from_action=save

UNESCO (2014). *Políticas tic en los sistemas educativos de américa latina. Informe sobre tendencias sociales y educativas en américa latina*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230080?posInSet=1&queryId=28f8db17-a813-48d9-8aa3-1b6b329ac2d5>

UNESCO (2016). *Educación 2030 Declaración de Incheon, Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/245656s.pdf>

UNESCO. (2018). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social*. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/las_competencias_digitales_son_esenciales_para_el_empleo_y_l/

- UNESCO (2019) *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC*.
<http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/unesco-competencias-tic-docentes-version-3-2019.pdf>
- UNESCO (2020) *Sistematización de respuesta de los sistemas educativos de América Latina a la crisis de la COVID-19 SITEAL*, siteal@iiep.unesco.org.
https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19
- Van-Laar, E., Van-Deursen, A., Van-Dijk, J., & De-Haan, J. (2017). *The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review*. *Computers in Human Behavior*, 72, 577-588.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- VARGAS CÁRDENAS, C. A. (2019). *La competencia digital y el uso de aplicaciones Web en docentes*. Universidad Tecnológica del Perú, Lima.
http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2159/3/Carlos%20Vargas_Tesis_Maestría_2019.pdf
- Vázquez, S., Liesa, M. y Bernal, J. (2016). *El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España*. *Revista Scielo*. ISSN 0185-2698.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100158
- Vega Gutiérrez, L. V. (2020). *Gestión Educativa y su relación con el desempeño docente*. <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>
- Villagómez, P., León, G. y Passailaigue, R. (2019). *Generation of value in educational management*. Trends and current status in REDEI, Ecuador. ISSN 0798 1015. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero, S., Van Den, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens*. Update Phase 1: the Conceptual Reference Model. Luxembourg Publication Office of the European Union.
<https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-20-digital-competence-framework-citizensupdate-phase-1-conceptual-reference-model>.

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Competencias digitales	Estas competencias digitales comprenden una serie de capacidades que permiten el uso y gestión de diversos dispositivos, herramientas digitales, aplicaciones que facilitan la comunicación e información a través de la red de manera óptima. Favorecen la adecuación a las recientes necesidades que el mundo actual exige, ya que contribuye positivamente en optar una actitud activa, crítica y participativa; lo cual permite ser ciudadanos competentes que valoran sus fortalezas y las de todos los individuos, manteniendo sus	En cuanto a la definición operacional; las competencias digitales fueron estimadas a través de un cuestionario, que fue aplicado de manera virtual, debido a la situación de confinamiento en la que nos encontramos por la pandemia provocada por el COVID-19, utilizando la herramienta tecnológica Google Form. Esta variable presenta 5 dimensiones: Dimensión de Información, Dimensión de Comunicación, Dimensión de Creación de contenido, Dimensión de Seguridad y Dimensión de Resolución de problemas. Para medir y conocer el grado de conformidad o disconformidad de la muestra censal se usó una escala de Likert del 1	D1: Dimensión de Información.	1.- Navegación, búsqueda y filtrado de información.	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
				2.- Evaluación de la información.	
				3.- Almacenamiento y recuperación de información	
			D2: Dimensión de Comunicación.	4.- Interacción a través de tecnologías	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
				5.- Compartir información y contenido	
				6.- Participar en la ciudadanía en línea	
				7.- Colaborando a través de canales digitales	
				8.- Netiqueta	
			D3: Dimensión de Creación de contenido.	9.- Gestión de la identidad digital	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
				10.- Desarrollo de contenido	
				11.- Integración y reelaboración	
			D4: Dimensión de Seguridad.	12.- Copyright y licencia	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
				13.- Programación	
				14.- Protección de dispositivos	
				15.- Protección de datos personales	
			D5: Dimensión de Resolución de problemas.	16.- Protección de la salud	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
				17.- Protección del medio ambiente	
				18.- Resolución de problemas técnicos	
				19.- Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas	
				20.- Innovar y utilizar la tecnología de	

	principios éticos y contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad, UNESCO (2018)	al 5 donde: 1 es “Nunca”, 2 es “Casi nunca”, 3 es “A veces”, 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”. Se tiene un total de 21 ítems, con niveles y rangos.		forma creativa 21.- Identificación de lagunas de competencia digital	Casi nunca (2); Nunca (1)	
Variable dependiente: Gestión directiva	La gestión directiva o también conocida como educativa comporta una serie de teorías, técnicas y procedimientos pedagógicos asumidos por un directivo o líder pedagógico con la finalidad de lograr la gestión administrativa, docente y de los aprendizajes de los estudiantes en la organización educativa. Para determinar la mejora y el desarrollo de la gestión educativa en sus diversas etapas es elemental desarrollar procesos, estrategias, cumplir metas y objetivos. La gestión positiva interviene directamente en el sistema de una organización a fin de mejorar, promover, desarrollar y conducir la integración de	En cuanto a la definición operacional; la gestión directiva fue estimada a través de un cuestionario, que fue aplicado de manera virtual, debido a la situación de confinamiento en la que nos encontramos por la pandemia provocada por el COVID-19, utilizando la herramienta tecnológica Google Form. Esta variable presenta 4 dimensiones: Dimensión Institucional, Dimensión Administrativa, Dimensión Pedagógica, Dimensión Comunitaria. Para medir y conocer el grado de conformidad o disconformidad de la muestra censal se usó una escala de Likert del 1 al 5 donde: 1 es “Nunca”, 2 es “Casi nunca”, 3 es “A veces”, 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”. Se tiene un total de 14 ítems, con niveles y rangos.	D1: Dimensión Institucional	1.- Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores 2.- Formas de relacionarse 3.- Normas explícitas e implícitas.	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	
			D2: Dimensión Administrativa	4.- Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. 5.- Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	
			D3: Dimensión Pedagógica	6.- Opciones educativo metodológicas 7.- Planificación, evaluación y certificación. 8.- Desarrollo de prácticas pedagógicas. 9.- Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)	
				D4: Dimensión Comunitaria.	10.- Respuesta a necesidades de la comunidad. 11.- Relaciones de la escuela con el entorno. 12.- Padres y madres de familia. 13.- Organizaciones de la localidad. 14.- Redes de apoyo	LICKERT Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)

	diversos elementos que conforman la comunidad educativa (alumnos, docentes y padres de familia), Casassus (2015).				
--	---	--	--	--	--

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Competencias digitales para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de educación primaria UGEL 16 Barranca 2021

AUTOR: Valencia Rosello, Milton Alexander

		VARIABLES				
		Variable 1: Competencias digitales				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
<p>Problema general: ¿Cómo influyen las competencias digitales en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de información para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?</p> <p>¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?</p> <p>¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de las competencias digitales en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la influencia de las competencias digitales en la dimensión de información para la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p> <p>Determinar la influencia de las competencias digitales en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p> <p>Determinar la influencia de las competencias digitales en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p>	<p>Hipótesis general Las competencias digitales influyen de manera positiva en la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021</p> <p>Hipótesis específicas: Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de información para la mejora de gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p> <p>Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de comunicación para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p> <p>Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de creación de contenido digital para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p>				
	Dimensión de Información	1.-Navegación, búsqueda y filtrado de información. 2.-Evaluación de la información. 3.- Almacenamiento y recuperación de información.	1 - 3	Escala de Likert: (1 = "Nunca", 2 = "Casi nunca", 3 = "A veces", 4 = "Casi siempre", 5 = "Siempre")	Alto = 70 – 105 Aceptable = 36 – 70 Bajo = 21 - 35	
	Dimensión de Comunicación	4.- Interacción a través de tecnologías 5.- Compartir información y contenido 6.- Participar en la ciudadanía en línea 7.- Colaborando a través de canales digitales 8.- Netiqueta 9.- Gestión de la identidad digital	4 - 9			
	Dimensión de Creación de contenido	10.- Desarrollo de contenido 11.- Integración y reelaboración 12.- Copyright y licencia 13.- Programación	10 - 13			
	Dimensión de Seguridad	14.- Protección de dispositivos 15.- Protección de datos personales 16.- Protección de la salud 17.- Protección del medio ambiente	14 - 17			
Dimensión de Resolución de problemas	18.- Resolución de problemas técnicos 19.- Identificación de necesidades y respuestas tecnológicas	18 - 21				

<p>2021?</p> <p>¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?</p> <p>¿Cómo influyen las competencias digitales en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021?</p>	<p>Determinar la influencia de las competencias digitales en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p> <p>Determinar la influencia de las competencias digitales en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p>	<p>Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de seguridad para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p> <p>Las competencias digitales influyen de manera positiva en la dimensión de resolución de problemas para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de Educación Primaria de la UGEL 16 de la provincia de Barranca 2021.</p>	<p>20.- Innovar y utilizar la tecnología de forma creativa</p> <p>21.- Identificación de lagunas de competencia digital</p>			
Variable 2: Gestión directiva						
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
		Institucional	1.- Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores	1 – 3	Escala de Likert: (1 = "Nunca", 2 = "Casi nunca", 3 = "A veces", 4 = "Casi siempre", 5 = "Siempre")	Alto = 49 - 70 Aceptable = 25 - 48 Bajo = 14 - 24
		Administrativo	2.- Formas de relacionarse 3.- Normas explícitas e implícitas.	4 – 5		
		Pedagógico	4.- Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. 5.- Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	6 – 9		
		Comunitario	6.- Opciones educativo metodológicas 7.- Planificación, evaluación y certificación. 8.- Desarrollo de prácticas pedagógicas. 9.- Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	10 – 14		
			10.- Respuesta a necesidades de la comunidad. 11.- Relaciones de la escuela con el entorno. 12.- Padres y madres de familia. 13.- Organizaciones de la localidad. 14.- Redes de apoyo			
Tipo y diseño de investigación (sustentado)		Población y muestra (sustentado)		Técnicas e instrumentos		Estadística

<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal correlacional causal</p> $ \begin{array}{c} X \text{ -----} > Y \\ \\ I \end{array} $ <p>Dónde: X = Competencias digitales Y = Gestión directiva I = Influencia</p> <p>Línea de investigación: Gestión y Calidad Educativa</p>	<p>Población: 64 Directivos de educación primaria</p> <p>Muestra: Tipo Censal: 64 Directivos de educación primaria</p> <p>Muestreo: No Probabilístico de Tipo Censal</p>	<p>Variable 1: Competencias Digitales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Competencias digitales</p> <p>Variable 2: Gestión Directiva</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Gestión Directiva</p>	<p>Descriptiva: Los datos obtenidos se organizarán en tablas de frecuencia y figuras de barra. Para el análisis de este proceso se usará la hoja de cálculo de Excel.</p> <p>Inferencial: Luego de procesamiento de datos a través de Excel, se realizará el análisis inferencial utilizando el software SPSS – 26, teniendo en cuenta el valor de significancia estadístico ($p < 0.05$) y considerando el coeficiente de correlación (R de Pearson, Chi cuadrado) pertinente para el fin de la investigación.</p>
---	---	---	--

Anexo 3

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS DIGITALES

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Milton Alexander Valencia Rosello, con Nro. DNI. 29738586, de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de una investigación de título: “**Competencias digitales para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de educación primaria UGEL 16 Barranca 2021**”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas al mismo.

Instrucciones: Estimado(a) director, lea con cuidado las siguientes afirmaciones y marque con una (X) sobre el recuadro que usted considere como más apropiado. **TENGA EN CUENTA QUE ES ANONIMO.** Lea cuidadosamente, medite los enunciados de las preguntas y seleccione la alternativa que considere más adecuada, sea honesto en sus respuestas.

Variable 1: Competencias digitales.

Escala:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Competencias digitales.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Información					
1.- ¿Navegas, buscas y filtras información en diversas páginas web confacilidad?					
2.- ¿Evalúas la calidad de la información que encuentras en el internet?					
3.- ¿Almacenas y recuperas la información que encuentras en el internet?					
Dimensión 2: Comunicación					
4.- ¿Interactúas haciendo uso de las tecnologías?					
5.- ¿Compartes información y contenidos haciendo					

uso de los medios digitales?					
6.- ¿Participas activamente en comunidades virtuales y redes sociales con fines de actualización y desarrollo profesional?					
7.- ¿Utilizas medios digitales para compartir contenidos a estudiantes y docentes?					
8.- ¿Conoces las normas básicas de comportamiento y disposiciones legales de los medios digitales en internet?					
9.- ¿Contribuyes a que aprendan a gestionar su identidad digital?					
Dimensión 3: Creación de contenidos					
10.- ¿Creas contenidos educativos digitales mezclando texto, imágenes y/o videos) y los compartes?					
11.- ¿Integras, combinas y reelaboras contenidos digitales convirtiéndolo en un nuevo contenido digital?					
12.- ¿Conoces cómo se aplican los derechos de autor y las licencias a la información en los contenidos digitales?					
13.- ¿Modificas, perfeccionas y combinas recursos existentes, para crear aplicaciones y herramientas propias?					
Dimensión 4: Seguridad					
14.- ¿Realizas operaciones de protección y actualización de los dispositivos que usas?					
15.- ¿Sabes cómo se recogen y utilizan tus datos privados y eres consciente de tu identidad digital?					
16.- ¿Conoces y detectas riesgos para la salud física derivados del mal uso de entornos digitales?					
17.- ¿Estas informado sobre los aspectos positivos y negativos del uso de tecnología sobre el medio ambiente?					
Dimensión 5: Resolución de Problemas					
18.- ¿Resuelves problemas técnicos no complejos en entornos digitales?					
19.- ¿Puedes identificar necesidades y dar respuestas haciendo uso de tecnología?					
20.- ¿Utilizas la tecnología para analizar necesidades y gestionar soluciones innovadoras?					
21.- ¿Conoces las tecnologías digitales más importantes utilizadas en tu área de conocimiento?					

Muchas gracias por su participación

Anexo 4

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Milton Alexander Valencia Rosello, con Nro. DNI. 29738586, de la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario es parte de una investigación de título: “**Competencias digitales para la mejora de la gestión directiva de los líderes pedagógicos de educación primaria UGEL 16 Barranca 2021**”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas al mismo.

Instrucciones: Estimado(a) director, lea con cuidado las siguientes afirmaciones y marque con una (X) sobre el recuadro que usted considere como más apropiado. **TENGA EN CUENTA QUE ES ANONIMO.** Lea cuidadosamente, medite los enunciados de las preguntas y seleccione la alternativa que considere más adecuada, sea honesto en sus respuestas.

Variable 2: Gestión directiva.

Escala:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Gestión Directiva.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Institucional					
1.- ¿Elaboras organigramas, roles, funciones haciendo uso de herramientas digitales?					
2.- ¿Usas diversos medios digitales para relacionarte con los demás?					
3.- ¿Elaboras normas explícitas e implícitas como tarjeta de control, gigantografías?					
Dimensión 2: Administrativa					
4.- ¿Utilizas herramientas digitales para el manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información?					

5.- ¿Usas aplicaciones digitales para el cumplimiento de la normatividad y supervisión de roles y funciones?					
Dimensión 3: Pedagógica					
6.- ¿Haces uso de la tecnología para optar diversas opciones educativas metodológicas?					
7.- ¿Usas recursos digitales para realizar la planificación, evaluación y certificación?					
8.- ¿Desarrollas prácticas pedagógicas usando herramientas digitales?					
9.- ¿Estás en actualización constante y desarrollo personal y profesional?					
Dimensión 4: Comunitaria					
10.- ¿Mediante el uso de los medios digitales respondes las necesidades de la comunidad?					
11.- ¿Buscas relaciones de la institución con otros del entorno?					
12.- ¿Empoderas a los padres y madres de familia en el uso de dispositivos digitales?					
13.- ¿Formas parte de la organización de la comunidad y apoyas en algunas actividades que implican el uso de la tecnología?					
14.- ¿Utilizas recursos digitales para interrelacionar las redes de apoyo?					

Muchas gracias por su participación