


COMPETENCIAS DIGITALES Y LIDERAZGO DIRECTIVO

Digital skills and executive leadership

 Silvia Virginia Espiche Sánchez^{1a}

Fecha de recepción: 21/07/2021

Fecha de aceptación: 16/11/2022

DOI: <https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2253>



Correspondencia: Silvia Virginia Espiche Sánchez

jenyq_diaz@hotmail.com

Resumen

El objetivo del estudio fue hacer una recomendación para un programa de habilidades digitales para mejorar el liderazgo gerencial en las instituciones públicas de educación básica en la región de Chiclayo. El método de investigación fue básico con un diseño no empírico activo y representa un estudio transversal, por lo tanto, solo se miden individualmente las variables de interés y se contrastan las hipótesis creadas en primer lugar que pueden ser autenticadas. La población fueron 50 directores y superintendentes adjuntos de una institución educativa pública del cantón en Chiclayo. Utiliza la encuesta como método y una lista de preguntas como instrumento, ambos aprobados por opinión profesional. La propuesta desarrollada fortaleció efectivamente el liderazgo gerencial en las instituciones públicas de educación primaria de la ciudad de Chiclayo, se concluyó del análisis producido. De esta manera, se atendió la necesidad de formación que identificaron los directivos de las instituciones educativas a nivel de gestión digital.

Palabras clave: competencias, digitales, directivo, liderazgo

Abstract

With the aim of improving managerial leadership in public basic education institutions in the Chiclayo region, the objective of the study was to propose a digital competencies program. Only the relevant variables are measured individually, and the initial testable hypotheses are contrasted, since the research method was simple, with a non-empirical active design and represents a cross-sectional study. A public educational institution in the canton of Chiclayo had 50 principals and assistant superintendents. An instrument with questions was used as a technique and was validated by professional opinion. The analysis generated led to the conclusion that the proposal developed significantly improved managerial leadership in public elementary schools in Chiclayo. In this way, the need for training identified at the level of digital management of the directors of educational institutions was addressed.

Keywords: competences, digital, manager, leadership

1. Introducción

Desde marzo de 2020, los estudiantes de diferentes regiones del país se unirán al nuevo modelo y cumplirán con problemas de educación a largo plazo, la mayoría de los sectores necesitan desarrollar habilidades digitales. El público brinda oportunidades para desarrollar el aprendizaje a través de estas actividades, maestros y estudiantes (especialmente en educación) para desarrollar el aprendizaje. La educación es uno de los pilares transcendentales del progreso de la población. La educación es proporcionada por las instituciones educativas. Los educadores necesitan desarrollar e implementar

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

^a Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

diferentes estrategias de aprendizaje para acomodar el aprendizaje a distancia y las soluciones de aprendizaje presencial.

Este estudio es parte del cuarto objetivo del Proyecto Nacional de Educación. El proyecto muestra que la experiencia educativa ha ganado experiencia educativa. Esta experiencia educativa ha considerado ciencia, innovación y tecnología para que las personas puedan prepararse para trabajos sostenibles y fértiles. En particular, centrándose en la gestión estratégica, la gestión del equipo y otros funcionarios y los participantes de aprendizaje, dirigen las necesidades de las experiencias educativas y comprenden las necesidades de los estudiantes, maestros, funcionarios y el medio ambiente. Para garantizar la promoción de la dirección estratégica anterior: el uso de la tecnología digital es ampliamente utilizado, denso y de fácil acceso (Proyecto Educativo Nacional, 2020, p. 22).

Puede verse que, “los docentes líderes, demás actores y administradores involucrados en el proceso de aprendizaje deben liderar y orientar profesionalmente la experiencia” y se aprecia que los directores cumplen un rol muy trascendental en la adecuación de la tercera dirección estratégica. Comprenda e identifique las brechas de seguridad para profesores, estudiantes, administradores y su entorno. Por esta razón, los administradores escolares deben mostrar sensibilidad e identificación con la diversidad de todos en la institución. Hoy en día, se debe promover la amplia difusión de las tecnologías de los medios digitales y los formatos disponibles como recursos educativos para lograr un mejor aprendizaje: las prácticas de enseñanza, investigación y aprendizaje autodirigido a través de la mejor gestión y adaptación al tiempo y la velocidad del progreso. La reestructuración de las escuelas requiere el nombramiento de líderes influyentes y líderes educativos que movilicen e inspiren esfuerzos educativos que beneficien a toda la colectividad educativa (Ministerio de Educación, 2014).

De acuerdo con la RVM 273-2020-MINEDU, una mejor organización de las instituciones educativas necesita del involucramiento de la dirección escolar para promover una gestión responsable mediante la definición de las deducciones adecuadas que la institución pretende alcanzar y los espacios para el logro de estos resultados. La tercera parte de la gestión – Resultados de aprendizaje – se centra en la rendición de cuentas por el desempeño (acceso, retención y progresión en el aprendizaje), requerimientos operativos de la inteligencia emocional (planificación y gestión, supervisión y relaciones de apoyo) para mejorar la práctica docente. La formación está basada en CNEB (2017). Se deben tener en cuenta los requerimientos específicos de las instituciones educativas y los recursos humanos en materia de tecnología educativa y medidas de apoyo tecnológico para promover el desarrollo de oportunidades digitales y así reformar la calidad de los servicios educativos (p.15).

El control de las actas de examen del sistema educativo peruano mediante el manejo de las tecnologías de la comunicación, la colaboración y la información, los representantes legales de las escuelas deben demostrar que han adquirido competencias digitales, así como los directores de los establecimientos educativos, lo que significa la compromiso y trabajo de docentes motivados para quienes trabajarán en el perfeccionamiento de capacidades digitales, competencias pedagógicas y desarrollo profesional con el fin de incidir significativamente en el desarrollo de las escuelas (MINEDU, 2014, p. 18). Los líderes generalmente se enfocan en mejorar el aprendizaje, incluido el liderazgo docente, mejorar el proceso de aprendizaje, desarrollar comunidades institucionales participativas y promover las escuelas como instituciones progresistas.

Muchos decanos de las escuelas primarias públicas de la UGEL Chiclayo trabajan para capacitar a los docentes en el uso de herramientas digitales y recursos TIC para que los estudiantes accedan a un entorno

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

virtual de aprendizaje donde puedan crecer sus conocimientos y su calidad de vida en general (Crisol, et al., 2020). Este objetivo se ha cumplido hasta cierto punto, pero en el entorno deshumanizante de la educación, es importante averiguar cómo los gerentes gestionan sus habilidades digitales y qué tipo de gestión utilizan para mantener la calidad. Cuando las decisiones ya no las toman los humanos, es necesario informar a la organización para asegurar que todos se involucren, comprendan la situación y se integren al servicio de docentes y estudiantes.

(Riquelme & Pedraja, 2019).

Con esta evidencia se pudo formular el problema: ¿La propuesta del programa de competencias digitales fortalecerá el liderazgo gerencial en las escuelas primarias públicas del distrito de Chiclayo?

Este trabajo es teórico: enfatiza la definición y el aporte de las habilidades digitales y el liderazgo gerencial, lo cual es importante en la práctica, ya que se utiliza la teoría para comprender y sustentar variantes de diferentes autores o estudiosos. Sí, porque ayuda a entender la competencia digital y el estilo de gestión del rector de la escuela, porque al ser un líder es un modelo de buenas experiencias para que los profesores estén motivados e estimulados en su trabajo. Por consideraciones metodológicas se elaboró un cuestionario, el cual constaba de preguntas que permitían recolectar mediante la búsqueda compromiso de las dimensiones de las variables estudiadas, pero la elaboración se facilitó utilizando el programa Excel para poder hacer el proceso de la información y poder así elaborar los cuadros y gráficos. Valorar. De los datos Los hallazgos sugieren que los programas de habilidades digitales para el desarrollo del liderazgo ejecutivo deben basarse en la investigación fundamental y ser proactivos.

El objetivo general del estudio es proponer un programa de competencias digitales para fortificar el liderazgo gerencial en las corporaciones públicas de educación básica de la zona de Chiclayo. En este escenario de investigación, cabe señalar que el desarrollo de competencias curriculares en la educación básica nacional implica que los docentes manejen un conjunto de habilidades de los estudiantes, por ejemplo: personalizar los medios virtuales de acuerdo a sus beneficios ambiente para mantenerlos seguros y equilibradas, interactuar en ambientes virtuales y cree objetos virtuales en Word, Excel, Power Point u nuevos formatos a modo de referencia.

Para ello, los docentes que orientan y guían a los alumnos a través del proceso de amaestramiento deben ser capaces de gestionar de manera consistente las habilidades digitales, actitudes y fluidez intelectual de los estudiantes. Asimismo, los líderes escolares, como líderes escolares, tienen la responsabilidad de adquirir las competencias digitales adecuadas para brindar un apoyo práctico positivo a los profesores de la colectividad escolar. (MINEDU, 2017, p. 161).

Zapana (2019), en su investigación doctoral estimó la prevalencia de la estimulación académica y las habilidades numéricas en las actitudes de investigación pública referente a la investigación científica entre los alumnos de posgrado de la Universidad de San Martín, mediante una técnica de encuesta y una herramienta de recolección de datos de 236 estudiantes, cuyos resultados demostraron que la motivación académica perturba significativamente las actitudes de los investigadores. Asimismo, Murga (2017), identificó que la correspondencia entre el estilo de liderazgo de Chimbote y el liderazgo pedagógico fue positiva en las escuelas primarias donde se utilizaron múltiples métodos de enseñanza. Usando definiciones de diseño apropiadas, el estudio probó 19 principios con un coeficiente de correlación de 0,867; esto sugiere que los estilos de liderazgo transformacional prevalecen más entre los gerentes.

En Venezuela, Maya et al. (2019), identificaron la relación entre calidad de educación y el liderazgo ejecutivo, en esta investigación, utilizaron un método de coeficiente de correlación de diseño no

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

experimental para realizar un estudio de pares con un pequeño grupo de 12 evaluadores y obtuvieron la correlación de género positiva más baja. La gestión afecta directamente la calidad de la educación. Espinosa et al. (2017), realizó un análisis bibliográfico de sitios web y bases de datos sobre las últimas tecnologías relacionadas con la gestión de la educación a distancia; concluyó que el porcentaje de latinos que aspiraban a puestos de liderazgo a través de las TIC era limitado. Por lo tanto, el objetivo es ver la gestión como una actividad estratégica para aumentar el uso de la tecnología. Así mismo, Tobón (2008), definió las competencias como la capacidad para realizar nuevas actividades, ya que difieren de las actividades cotidianas definidas fuera de la educación. También ilustra seis características clave del concepto de competencia: complejidad, proceso, desempeño, práctica, ética y Meta cognición.

Se decide a concretar qué es la capacidad digital, que es una de las variables de investigación de este estudio.

Ferrari (2013), expresó que las competencias digitales son la combinación de experiencias, conocimientos y actitudes (incluyendo competencias, valores, comprensión y estrategias) necesarias para realizar un trabajo utilizando diferentes métodos de la investigación y la comunicación y medios digitales. intercambio de actividades e información; resolver este problema; procesamiento de información digital; interacción y cooperación; compartir y crear contenido en diferentes formatos; flexibilidad, independencia, pensamiento empresarial, ética, compromiso, aprendizaje, socialización, empoderamiento y consumo, así como el conocimiento eficiente y eficaz de manera certera, justa y crítica (p. 3-4), esta frase nos dice que la competencia digital no es tan simple, es más que un simple conocimiento técnico.

El desarrollo de las habilidades metacognitivas de los estudiantes en el uso y la comprensión del entorno de comunicación digital se conoce como enseñanza de la competencia digital (Ala-Mutka et al. 2008). Según Krumsvik (2008), el uso de estas herramientas en el proceso de aprendizaje no es lo único que se debe priorizar; también deberían serlo los estándares de enseñanza para el aprendizaje y las ciencias morales. Como resultado, la competencia digital de un docente denota su comprensión de la relación entre tecnología, comportamiento y pedagogía (Koehler y Mishra, 2009). Esto permite a los educadores adquirir nuevas habilidades y aprovechar mejor los recursos y herramientas tecnológicas con géneros y contenidos de vanguardia.

En este sentido, Gisbert & Esteve (2011), definieron a las capacidades digitales como el conjunto de instrumentales, condiciones y instrucciones que conforman los campos complejos y multiculturales de la comunicación, la tecnología, la información y los medios. Así mismo, Ferrari (2013), Según el marco del informe de la Comisión Europea, se requieren 21 habilidades para el dominio digital, que se pueden clasificar en cinco áreas: comunicación digital, investigación digital, seguridad digital, creación de contenido digital y resolución competente de problemas.

El Instituto Nacional de Tecnología Educativa y Formación Docente (2017), expresó que existen cinco habilidades de enseñanza digital; primero, alfabetización digital y la gestión de habilidades, desarrollo de habilidades digitales en notificación y contribución, gestión de capacidades digitales y creación de contenidos, dominio de competencias digitales en seguridad digital, dominios de resolución de problemas (página 26).

La segunda dimensión trata sobre la alfabetización digital y la gestión de habilidades digitales de la información, que se refiere a buscar, navegar y filtrar información, procesar el contenido digital

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

ingresado en Internet de tal manera que organice la presentación de las necesidades de información en evolución. La evaluación crítica de la indagación, los datos y su contenido digital también es primordial para lograr un mejor aprendizaje efectivo. Las áreas del proyecto también incluyen acumulación y recuperación de toda la información, y sus contenido digital y almacenamiento y gestión de datos (INTEF, 2017, p. 27). La segunda dimensión se refiere al desarrollo de habilidades digitales en comunicación y colaboración digital, utilizando diferentes conexiones digitales de hardware y software, comprender cómo se distribuye y gestiona la notificación digital, y comprender el uso adecuado de los incomparables tipos de comunicación. La sucursal además promueve el intercambio de información y contenido digital y está dispuesta y es capaz de publicar recursos y contenido, identificar referencias y citar prácticas. Intervención ciudadana en línea, participación activa en redes sociales y grupos virtuales para la renovación y desarrollo profesional, colaboración mediante conductos digitales, uso de medios y tecnología en interacción virtual para apoyar operaciones y recaudación de fondos, gestión de identidad digital y gestión de una o más identidades digitales para proteger tu popularidad digital (INTEF, 2017, p. 35).

La tercera dimensión define la gestión de competitividades digitales relacionadas con la creación de contenidos digitales, debido al desarrollo de contenido digital en varios formatos, desarrollar y publicar contenido propietario o de terceros, convertir e integrar contenido digital, modificar, mejorar e integrar fuentes de contenido existentes para crear nueva información y contenido técnico digital, y comprender cómo las retribuciones de autor y las licencias trabajar. Se aplica a la averiguación y el contenido digital cuando se realizan cambios de software en las aplicaciones, la configuración y el software. (INTEF, 2017, p.49).

La cuarta dimensión busca adquirir habilidades digitales en seguridad digital para proteger su contenido y dispositivos, asumir la responsabilidad de las moderadas de la seguridad y prevenir amenazas y inseguridades, respetar la privacidad de los demás y responder a las amenazas, el fraude y el ciber acoso, y lograr la protección de la salud a través de la tecnología adecuada. Considerando esto afecta y protege las cosas que nos rodean para evitar amenazas a la seguridad personal y la salud mental (INTEF,2017, p. 59).

La quinta dimensión se basa en el desarrollo de habilidades digitales en áreas de resolución de problemas, incluida la resolución de problemas técnicos desde simples hasta altamente complejos, la identificación de respuestas y necesidades técnicas, y la identificación de necesidades individuales en términos de consumo de recursos y habilidades. desarrollar. Adopte e innove creativamente en tecnologías digitales, participe en la producción de medios colaborativos utilizando herramientas digitales, identifique las brechas de habilidades digitales y comprenda dónde necesitan mejorar sus habilidades (INTEF,2017, p. 59).

Liderar desde el otro lado de la pantalla está limitado de muchas maneras: no puede llevar a los miembros del equipo a la sala y motivarlos para que interactúen, y no puede proporcionar incentivos para salvar su espalda, invitaciones, etc., muchas veces esconden en las pequeñas cosas. (INTEF,2017, p. 69). En el trabajo remoto, sin embargo, puede servir como una invitación informal para socializar e interactuar unos minutos antes de una reunión virtual. Los líderes que interactúan virtualmente pueden estar incluso más cerca que aquellos que interactúan en persona (MINEDU, 2020, p. 4).

Vólquez & Amador (2020), en su artículo de Chile, cuestionan que el docente no puede quedarse atrás

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe , <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

dada la adaptación de la práctica a las exigencias de la modernidad, y que su nuevo rol en la escuela demanda no solo conocimientos académicos y de igual forma la administración práctico de la tecnología, dado que tanto depende de buenos líderes en las instituciones educativas, necesita estar preparado para brindar apoyo pedagógico y técnico a sus docentes para que puedan asumir los desafíos educativos que demanda el entorno moderno.

La contribución de un líder no es solo a los resultados, sino también al éxito de las personas, adaptándose al cambio y al crecimiento (Kouzes & Posner, 2018). Goleman (2017), propone seis estilos de liderazgo, cuatro de estos tienen un impacto positivo a nivel organizacional y un impacto positivo en la organización.

En diferentes presentaciones, podemos notar la mención al liderazgo empático, que a su vez fue propuesto por el psicólogo Gorman, adonde el equipo y el líder son considerados factores en el beneficio de las metas propuestas (Bodden & Hernández, 2017). Ante esto, es necesario considerar un estilo de resonancia de liderazgo: un estilo imaginativo, en la mayoría de los casos, el líder motiva a quienes colaboran a observar grandes proporciones de manera comprensible, y son los más exigentes (Gómez, 2018).

Quienes lideran y triunfan como entrenadores permiten que quienes colaboran obtengan sus propias respuestas, porque conocen sus fortalezas y debilidades, tienen poco control (Peláez, 2019), una persona que lidera en estilo afiliado dice estar familiarizada con su mecanismo, pero en ocasiones o muchas veces deja de lado los resultados (Cornejo & Carmen, 2017). Así mismo, López et al (2019) dicen que los líderes deben ser capaces de respetar y escuchar las ideas de los demás y brindarles confianza.

A su vez, algunas cualidades de liderazgo son apreciados y disonantes, por ejemplo, según la literatura de Cárdenas (2017), el estilo timonel pertenece a quienes lideran y guían a sus subordinados para el logro de metas específicas, en los estilos coercitivo o autoritario, los líderes buscan gobernar y decidir acciones a través de reglas, los dependientes no se involucran en la adquisición de disposiciones requeridas (Escandón y Hurtado, 2016).

2. Material y métodos

Según Hernández et al., la clase de diseño que se utilizó para este estudio fue pura, básica, con el objetivo de adquirir conocimientos para comprender las anomalías y ser útiles para que el desarrollo de la ciencia comience allí (Esteban, 2018). , (2014) no es experimental porque no hubo manipulación de la variable. El diseño fue intencionalmente transversal para medir cada variable de interés de cada individuo y contrastar la hipótesis inicial (Rodríguez and Mendivelso, 2018). Las hipótesis iniciales fueron sustentadas luego de la medición de las variables (Rodríguez & Mendivelso, 2018); consecuentemente el diseño de la investigación fue descriptivo - propositivo.

Se trabajó con el siguiente esquema:

Diseño:

M → O → P

D: donde:

M: Muestra

O: Observación

P: Propuesta

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sempiches@ucvvirtual.edu.pe , <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

La población fueron 50 Directivos de la I.I.EE. Públicas de Chiclayo quienes fueron muestreado minuciosamente en su totalidad. Debido a que se convenció a participar a los 50 directores de las instituciones educativas públicas de educación primaria de Chiclayo, el muestreo de López y Fochelli (2017) fue no probabilístico. Una técnica utilizada fue la encuesta, y un instrumento fue el cuestionario. Otra técnica utilizada fue una encuesta utilizando Google Forms con 21 preguntas para habilidades digitales y 24 preguntas para liderazgo gerencial. También se realizó el análisis documental de diversas fuentes de información, incluidos artículos científicos extraídos de las revistas indexadas. De manera similar, se utilizó el programa informático Excel para crear los gráficos estadísticos y analizar los datos.

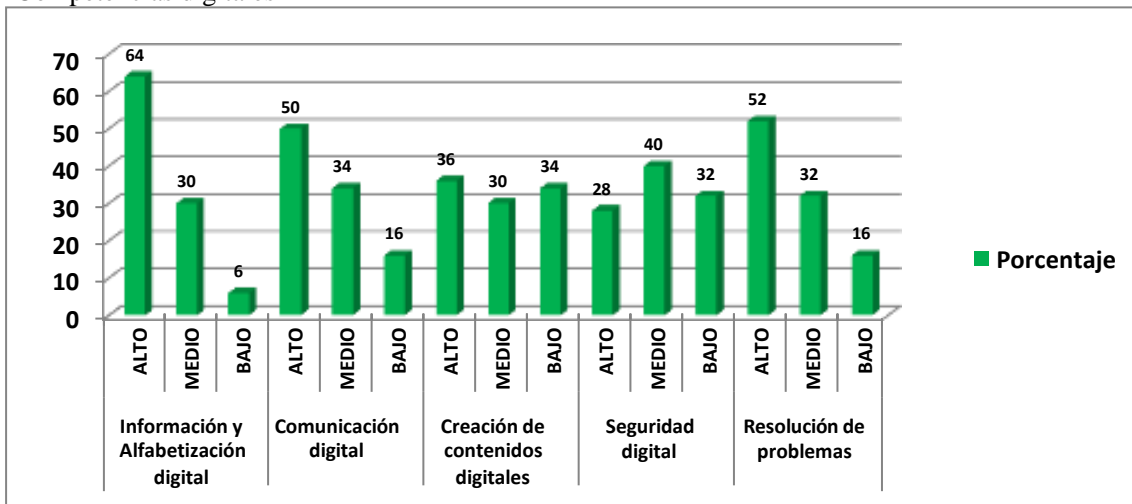
3. Resultados

Como resultados obtenidos se muestran a continuación en el siguiente orden.

Objetivo específico 1: Conoce el nivel de manejo de las competencias digitales entre los directivos de los establecimientos públicos de educación básica de la zona de Chiclayo.

Figura 5

Competencias digitales



Fuente: elaboración propia

Barras según nivel de competencias digitales

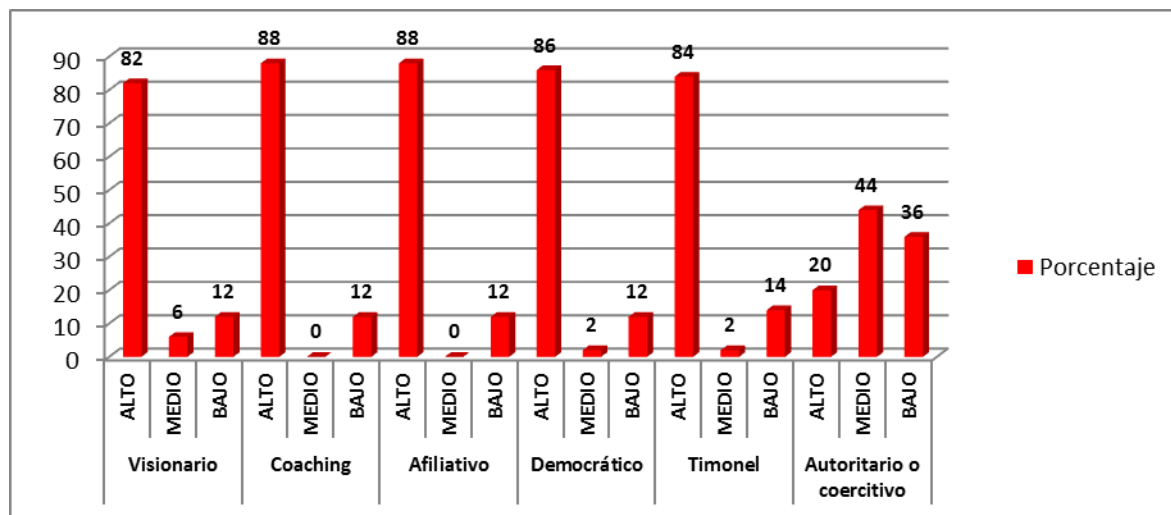
Podemos ver que la mayoría de los gerentes tienen un rol de liderazgo en habilidades de computación digital, alfabetización informacional, comunicación digital y solución de problemas, proporcionados al 64 %, 50 % y 52 % correspondientemente, y más alto en habilidades de creación de contenido, de gestión y seguridad digital 36% y 28%.

Objetivo específico 2: Determinar el tipo de liderazgo directivo que ejercen en las instituciones públicas de educación primaria del Distrito de Chiclayo.

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

Figura 11
Tipos de liderazgo directivo



Fuente: elaboración propia
Barras según los tipos de liderazgo directivo

Del análisis puede verse que según unos tipos de liderazgo gerencial se utilizan en las escuelas son principalmente educativo y útil con un 88%, seguido por la perspicacia, la dirección y la democracia con un 82% y un 84% respectivamente. Solo el 20% de los líderes practican alguna forma de liderazgo dictador o restrictivo.

Objetivo específico 3:

Elaborar la propuesta de un programa de competencias digitales para fortalecer el liderazgo del dirigente, llamado: Programa Pedagógico “Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD)
Aquí el diseño:

PROGRAMA FORMATIVO: “Fortalecimiento de habilidades digitales” (FHD)

Justificación

Este proyecto está diseñado para mejorar tus habilidades digitales, brindándote una comunicación efectiva y apoyo para mejorar tus habilidades de liderazgo. Este programa está respaldado por la Ley N° 28044, Ley General de Educación: Equidad, Ética, Inclusión, Eficacia, Autoritaria, Intercultural, Conocimiento Circunstancial, Creatividad, Innovación, Cultura de Paz y Violencia.

Método, enfoque Horizontal de la CNEB, enfoque de Capacidades, enfoque Digital Objetivos Fortificar las habilidades digitales de los líderes instruccionales en los establecimientos educativos públicas para enfrentar los desafíos que requieren sus cargos, facilitando la gestión escolar a través del liderazgo digital que ayude a perfeccionar el aprendizaje de los alumnos.

El programa está diseñado en base a una duración de 60 horas.

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

Tabla 1

Propuesta de programa de competencias digitales

COMPETENCIA	DESEMPEÑOS
Competencia 6 Gestión de Calidad de procesos	18- Planificación Curricular Participativa Promueve y orienta la participación del equipo docente en los procedimientos de planificación curricular de acuerdo con los requerimientos del sistema curricular nacional y en coordinación con la propuesta curricular regional.
	19- Práctica Pedagógica Reflexiva Fomenta un aprendizaje colaborativo y un enfoque de la enseñanza basado en la indagación, así como la conciencia de la diversidad en el aula y lo que es pertinente para ella. ella. Ayuda a los docentes a reflexionar sobre el valor de integrar el aprendizaje colaborativo y de indagación en su práctica diaria mediante el desarrollo de acciones relacionadas con esa reflexión.
	20- Uso de recursos Con base en el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes y teniendo en cuenta la atención a sus necesidades individuales, monitorea y orienta el uso de las estrategias y recursos metodológicos, así como el uso eficiente del tiempo y los materiales educativos.
	21- Monitoreo, evaluación y retroalimentación Supervisa y dirige el proceso de evaluación del aprendizaje con base en estándares precisos y consistentes con los objetivos de aprendizaje, asegurando la pronta comunicación de resultados y la ejecución de medidas correctivas.

Fuente: elaboración propia

Tabal 2

Propósitos de Aprendizaje del Programa (FHD)

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	DESEMPEÑOS
1- INFORMACIÓN DIGITAL: Evalúa el propósito y la relevancia de la información, los datos y el contenido digital en su práctica gerencial al identificarlos, ubicarlos, obtenerlos, almacenarlos, organizarlos y analizarlos.	. Identifica datos, información y contenido digital. Evalúa críticamente la información, los datos y el contenido digital. .Para facilitar su recuperación, almacena datos, información y contenido digital.	Aprovecha las tecnologías digitales al incluir el uso de conocimientos basados en Internet en su estilo de liderazgo, de manera responsable.

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe , <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

<p>2- Comunicación y Colaboración:</p>	<p>Participa en comunidades y redes en línea interactuando en espacios virtuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interactúa con otros usando una variedad de herramientas y programas digitales para comunicarse. • Comercializar contenidos e información digital. • Sea responsable con su ciudadanía en línea. • Emplea tecnología y medios digitales para el trabajo en equipo. • Practicar la netiqueta para aprender las normas de comportamiento para las interacciones realizadas en línea. <p>Gestiona una o varias identidades digitales protegiendo su reputación digital.</p>	<p>Interactúa efectivamente con sus compañeros y otros miembros de la comunidad escolar mediante el uso de tecnologías digitales para la comunicación, la colaboración y la interacción.</p>
<p>3- Creación de contenido digital:</p>	<p>Usando derechos de propiedad intelectual y licencias de uso, crea y edita contenido digital para producciones artísticas, multimedia y programación informática.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Produce contenido digital en una variedad de formatos. • Crea contenido digital combinando recursos ya existentes. • Reelabora e incorpora contenido digital. • Aplicar derechos de autor y licencias a la información y el contenido digital. • Utiliza los principios de programación, modifica los programas, las aplicaciones, las configuraciones y el hardware de la computadora. 	<p>Incorpora el uso de herramientas digitales para implementar contenido en una variedad de formatos (videos, textos, sonidos, animaciones, etc.). integrándose con las tecnologías digitales disponibles.</p>
<p>- Seguridad</p>	<p>Toma precauciones de seguridad y usa los dispositivos de manera responsable lo ayudará a proteger su identidad digital.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protege contra los riesgos y amenazas de la red para sus dispositivos y contenido digital. • Previene las amenazas, el fraude y el acoso cibernético al proteger su información personal e identidad en línea. • Previene riesgos asociados al uso de la tecnología que ponen en peligro la integridad física y el bienestar psicológico. • Considera cómo la tecnología puede afectar el medio ambiente cuando decida cómo protegerlo. 	<p>Asume acciones preventivas mientras navegas por el ecosistema digital, cuida tu salud física y mental</p>
<p>5- Resolución de Problemas</p>	<p>Usa el pensamiento computacional para resolver problemas conceptuales y técnicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solucionar problemas técnicos. • Define requerimientos y soluciones tecnológicas. • Identifica lagunas en la competencia digital al comprender la necesidad de mejorar y actualizar la propia competencia. • Participa activamente en producciones colaborativas mediante el uso de medios y tecnologías digitales para expresarse creativamente. 	<p>Utiliza el pensamiento computacional al analizar problemas para encontrar soluciones y aplicar sus habilidades digitales a nuevas situaciones.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Módulo I: Información y comunicación digital

PROPÓSITO: Busca información en entornos digitales y redes sociales y accede a ellos, seleccionando recursos educativos de forma eficaz para las tareas pedagógicas con sus docentes.

Lección	Actividad	Duración	Recursos
---------	-----------	----------	----------

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

1- Buscadores en línea	Cuestionario de entrada		
2- Recursos digitales educativos I	Uso de buscadores en línea	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Classroom • Zoom • Video • Plataforma virtual
3- Recursos digitales educativos II	Recursos digitales educativos		
4- Google Drive	Socialización en foro		
	Cuestionario Módulo I		

Fuente: elaboración propia

Tabal 4

Modulo II Comunicación y Colaboración en línea.

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

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

Fuente: elaboración propia

Tabla 5

Módulo III: Creación de contenidos digitales

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

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

Fuente: elaboración propia

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

Tabal 6

Módulo IV: Seguridad digital

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

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

Fuente: elaboración propia

Tabal 7

Modulo V: Resolución de Problemas tecnológicos

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

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

Fuente: elaboración propia

Tabal 8

Monitoreo y Evaluación

Encuesta de satisfacción, el objetivo es analizar la efectividad y eficacia en el beneficio de los resultados deseados.

La valoración de los colaboradores está agrupada en ocho actividades, que se muestra.

INSTRUMENTO	PARCIAL	TOTAL
1 Prueba de entrada	5%	5%
2 Módulo I	10%	10%

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

3	Módulo II	10%	10%
4	Módulo III	10%	10%
5	Módulo IV	10%	10%
6	Módulo V	10%	10%
7	Foros de socialización	10%	10%
8	Prueba de salida	35%	35%

Fuente: elaboración propia

Personal Beneficiario: 50 directivos de Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del distrito de Chiclayo (UGEL Chiclayo)

Tabal 9

Presupuesto económico para la ejecución del Programa Formativo

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

Fuente: elaboración propia

4. Discusión

INTEF (2017), las habilidades digitales son la primera dimensión de las habilidades digitales y de información, que incluye buscar, navegar y filtrar información, administrar y acceder a contenido digital en línea y proporciona la información necesaria para completar adecuadamente las actividades de formación. (p. 27), que también incluye un control estricto de la indagación, datos digitales. Las competencias en esta área incluyen el procesamiento y almacenamiento de datos y contenidos digitales, así como la recuperación y almacenamiento de información. Los resultados muestran que la mayoría de los gerentes, representados por un 64%, tienen un nivel alto, al ser esta una carrera digital que la mayoría de los gerentes muestran un alto nivel de competencia para buscar, ver y filtrar información, y administrar y acceder a contenido digital en línea.

INTEF (2017), El uso de formas apropiadas de comunicación es posible gracias a la segunda dimensión de las habilidades digitales en comunicación y ayuda, que permite la interacción a través de aplicaciones digitales y dispositivos dispares. (pág. 35). Además, el campo fomenta el intercambio de materiales y conocimientos digitales, es capaz y está dispuesto a hacerlo, y está familiarizado con las convenciones de citas y referencias. Utilice la tecnología y los medios para actividades colaborativas a través de canales digitales, produzca y genere recursos en interacciones virtuales, administre identidades digitales, administre al menos una identidad digital y proteja la reputación digital en función de los resultados. Los gerentes conocen bien este campo, lo que les permite interactuar con una amplia gama de herramientas y programas digitales, practicar una buena ciudadanía digital e interactuar con la información y el contenido. Utilizar tecnología y métodos de trabajo en equipo para crear y construir a

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

través de canales digitales.

INTEF (2017), en la tercera dimensión de las habilidades digitales integrando y transformando contenidos digitales, modificando, refinando y combinando activos existentes y comprendiendo cómo la investigación, así como los derechos de autor y las licencias de contenidos digitales, se utilizan para realizar cambios de software en aplicaciones aplicables. Todo esto es parte de la tercera dimensión de las habilidades digitales. 49), los resultados de este estudio muestran que el 36% de los conductores son personas mayores. Podrías desarrollar, editar o producir contenido digital usando tus habilidades en esta área, por ejemplo.

INTEF (2017), en el miércoles por la tarde de habilidades digitales en seguridad digital, esto se compra protegiendo el contenido y los dispositivos digitales, suponen amenazas y en cuestiones de seguridad, protección de identidad e información personal (p.59).

INTEF (2017), la quinta dimensión de las habilidades digitales identifica áreas de resolución de problemas técnicos y problemas básicos y complejos. (p. 69). Identificar necesidades y respuestas técnicas, evaluar el consumo de recursos y la necesidad de desarrollo de competencias.

De la información obtenida de la encuesta se identificó que el 64 por ciento de los administradores de educación primaria pública en el área de Chiclayo tienen un alto nivel de habilidades de información y comunicación, cuando se trata de habilidades de colaboración y comunicación digital, el 50% de los gerentes dicen que han alcanzado un alto nivel de competencia. El 52% puede resolver conflictos digitales. Sin embargo, solo el 28% de los gerentes tienen un alto nivel de habilidades de gestión de seguridad digital, al igual que el 36% de los gerentes tienen un alto nivel de creación de contenido digital, los dos últimos resultados son los que necesitan más atención.

Una encuesta de estilo de liderazgo de 50 gerentes proporciona información sobre los estilos de liderazgo utilizados en las escuelas primarias públicas de Chiclayo, ya que los aportes de los líderes no son los resultados, sino también los logros de las personas para adaptarse al cambio y al desarrollo (Kouzes & Posner, 2018). Goleman (2017), determinó seis estilos de liderazgo. Cuatro de ellos tuvieron efectos positivos sobre el ambiente institucional y el desempeño organizacional, y en este estudio, el estilo de liderazgo fue el factor más importante para mejorar el desempeño escolar.

Junto con el aporte teórico al estilo de liderazgo empático: el estilo visionario, el líder es generalmente aquel que motiva a los empleados a ver claramente las buenas oportunidades y a quienes más las necesitan (Gómez, 2018), en la encuesta, el 82 % de los directores utilizan este estilo de liderazgo y dicen que inspiran a los maestros con su carisma. Los líderes exitosos brindan un coaching que les permite reaccionar de manera independiente, porque al conocer sus debilidades y fortalezas, tienen menos control (Peláez, 2019), las investigaciones muestran que el 88% de los gerentes que practican este tipo de liderazgo creen que ayudan a los maestros a verse mejor a sí mismos y a su entorno, descubrir soluciones y desarrollar estrategias.

Un líder relacional entiende bien a su equipo, pero muchas veces ignora los resultados (Cornejo & Carmen, 2017), coincidentemente, el estudio mostró que el 88% de los encuestados también practican este tipo de liderazgo, citando a los gerentes como aquellos que mantienen relaciones emocionales muy familiares con sus maestros. Por otro lado, López Da Silva et al. (2019), expresa que la capacidad de los líderes para escuchar y respetar las opiniones también demuestra confianza en los subordinados, y los resultados en los estudios confirman que el 86 % de los directores tienen un estilo de liderazgo que involucra a los líderes escolares en donde las decisiones. Se respeta su opinión y se anima a los profesores. En contraste, existen varios estilos de liderazgo que se consideran discordantes y estos son según Cárdenas (2017), el estilo de un líder es el adecuado para aquellos líderes que conducen a sus seguidores

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe , <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

hacia metas más determinadas. El estudio mostró que el 84% de los líderes practican este estilo de liderazgo, donde los líderes se enfocan solo en las metas de manera coercitiva o autoritaria, mientras que los líderes refuerzan y exigen que sigan las reglas y los subordinados no están implicados en el proceso de toma de decisiones (Escandón y Hurtado, 2016). Los resultados muestran que solo el 20% de los directores ejercen este tipo de liderazgo y es claro que muy pocos directores de escuela asumen este rol coercitivo o autoritario.

Con los resultados de este estudio y discusión de la teoría propuesta, y con el objetivo general en mente, Rebaza (2021), determinó el impacto del programa de formación en habilidades digitales UGEL 01 2020 para gerentes secundarios. El cuestionario CDD sobre el uso de habilidades y conocimientos digitales fue entregado a 25 gerentes y los resultados permitieron que el gerente designado logre el Programa de Capacitación en Habilidades Digitales que impactan significativamente en las habilidades digitales del gerente, por lo que se encontró que el programa brindó un enfoque que era clave para el técnico y necesitaba ser utilizado en su día, de igual forma, el liderazgo demostrado en la gestión de competencias digitales sugiere que se deben desarrollar políticas educativas junto con la formación gerencial relacionada con la gestión digital.

Este informe técnico propone un programa de habilidades digitales que mejore el liderazgo gerencial en la educación primaria pública en el condado de Chiclayo, abordando la necesidad de mejorar el desempeño gerencial de habilidades para el uso de herramientas digitales en áreas de competencias como alfabetización digital y alfabetización informacional, instauración de contenido digital, medios digitales, seguridad y resolución de problemas digitales; optimizando su protagonismo en el seguimiento y apoyo a la práctica docente de los docentes, especialmente en el contexto de la educación a distancia, con MBDDir y 28 MIDENU CNEC, la competencia se mantiene invariable.

5. Conclusiones

Se cumplieron los objetivos por los directores de escuelas primarias públicas de la ciudad de Chiclayo en base a los niveles de manejo de habilidades digitales, por lo que se recomienda un programa de habilidades digitales llamado Desarrollo de Habilidades Digitales Docentes (FHD). Fortalecimiento del liderazgo administrativo en la Escuela Primaria Pública Chiclayo

Se identificó el manejo de habilidades digitales, y se observó que el 50% de los administradores tenían altos niveles de comunicación digital y habilidades de colaboración y el 64% de los administradores tenían altos niveles de calificación en manejo de información y habilidades digitales. Solo el 28% de los gerentes tienen habilidades de gestión altamente desarrolladas en seguridad digital, mientras que el 36% de los gerentes tienen habilidades altamente desarrolladas en la creación de contenido digital. A nivel técnico de resolución de problemas de forma digital, el 52% de las personas tiene estas habilidades. Los dos resultados más importantes son los dos últimos.

Se identificó el liderazgo gerencial que se practica en las instituciones de educación primaria pública del municipio de Chiclayo, el 88% de los administradores practican coaching y liderazgo afiliados, el 86% practican liderazgo democrático, el 84% practican liderazgo, el 82% de directivos practican liderazgo visionario, y finalmente solo el 20% tiene liderazgo autoritario u obligatorio.

Se identificaron las necesidades formativas, la elaboración de propuestas de programas de competencias digitales que potencien el liderazgo directivo permitirá a los representantes estatutarios de los Colegios ejercer una efectiva mediación y vinculación docente. estudiantes y la comunidad escolar.

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

6. Referencias

- Ala-Mutka, K., Punie, Y. Redecker, C. (2008). Digital competence for lifelong learning. Madrid, España: JRC European Commission.
- Bodden, J. A., y Hernández- D, A. N. (2017). Liderazgo resonante en los directivos de las instituciones de educación primera. REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 12(23), 36-53.
- Cárdenas, I. D. (2017). Impacto del estilo de liderazgo en la cultura organizacional y en el éxito de una MIPYME [Ensayo, Militar Nueva Granada]. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16175/CardenasRodriguezIvanD%20Oario2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cornejo, S., y Carmen, M. (2017). Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Escandon, D. M., y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales, 32(139), 10.
- Espinosa, Y., Parra, K. L., Figueroa, C. A., y Sepúlveda, J. (2017). Liderazgo directivo para impulsar iniciativas de educación a distancia. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 4(4). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/320880900_Liderazgo_directivo_para_impulsar_iniciativas_de_educacion_a_distancia
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán, 1-4.
- Ferrari, A. (2013). DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. European Union: Luxembourg. Recuperado de <http://educastics.blogspot.pe/2014/05/competencias-digitales-test-de.html>
- Gisbert, C. y Esteve M. (octubre, 2011) REDU Revista de Docencia Universitaria (ISSN:1887-4592). Recuperado de <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/301/public/301-626-1-PB.pdf>
- Gómez, M. M. (2018). Tras un liderazgo visionario, prudente y gentil. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=88317874-8aa7-4731-90c8-22a966761756%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=edsbas.153B12E6&db=edsbas>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education. <http://64.227.15.180:8080/bitstream/handle/123456789/7/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koehler, M. y Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? Contemporary issues in technology and teacher education, 9(1), 60-70. https://tecfalabs.unige.ch/mitic/articles/koehler_mishra_2009_what_is_technological_pedagogical_content_knowledge.pdf

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>

- Kouzes, J. M., y Posner, B. Z. (2018). El desafío del liderazgo (Sexta). REVERTE EDITORIAL SA. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Krumsvik, R. (2008). Situated learning and teachers' digital competence. *Education and information technologies*, 13(4), 279-290. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-008-9069-5#page-1>
- Lopes Da Silva, P., Costa, S., y Andrade, D. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: Associating concepts in search of possible relations. *Review of Business Management*, 21(2), 291-311. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Maya, E., Aldana, J. J., y Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Ministerio de Educación (2014) Marco de buen desempeño del directivo. Lima. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (marzo, 2017) Currículo nacional de la educación básica
- Murga, L. A. (2017). Estilos de Liderazgo del Directivo y la Gestión Educativa de las II.EE. de Primaria Polidocentes de Chimbote, 2017. [César Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1219902>
- Peláez, M. J. (2019). A Journey into the Heart of Coaching-based Leadership: [Universitat Jaume I]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668554/2020_Tesis_Pelaez_Josefina.pdf?seque%20nce=1&isAllowed=y
- Proyecto Educativo Nacional al 2036 (julio, 2020, p. 22) Consejo Nacional de Educación. Recuperado de <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al->
- Rebaza, L. (2021). Programa de formación en competencias digitales de directivos de educación secundaria de la UGEL01, 2020 (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo). (Acceso 08 enero de 2021)
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- RVM 273 “orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en instituciones educativas y programas educativos de la Educación Básica” (diciembre, 2020, p. 15) MINEDU
- Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Vólquez Pérez, J. A., & Amador Ortíz, C. M. (2020). Competencias digitales de docentes de nivel secundario de Santo Domingo: un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.702>
- Zapana, D. (2019). Competencias digitales y motivación académica en la actitud hacia la investigación científica en la Universidad San Martín de Porres Lima, 2019 (Tesis de doctorado). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40190/ZAPANA_DD.pdf?sequ%20nce=1&isAllowed=y

¹ Institución Educativa 11524 Cayaltí-Chiclayo, Perú

² Magister en Docencia y Gestión Educativa, sespiches@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-2328-7756>