



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**PÚBLICA**

**TESIS**

**COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN**  
**ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE**  
**INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 10**  
**UGEL 05, LIMA 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**Autor:**

**Bach. Muñoz Gonzales Rigoberto Savino**  
**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1675-1338>**

**Asesor:**

**Dr. García Yovera Abraham José**  
**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de investigación**  
**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel-Perú**  
**2023**

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO**

**COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN  
DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 10-  
UGEL 05, LIMA 2021**

**Asesor (a):** Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre Completo **Firma**

**Presidente (a):** Dr. Mego Núñez Onésimo  
Nombre completo **Firma**

**Secretario (a):** Dr. García Yovera Abraham José  
Nombre Completo **Firma**

**Vocal (a):** Mg, Rojas Jiménez Karla Ivonne  
Nombre Completo **Firma**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración Pública** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor) del trabajo titulado:

### **COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 10- UGEL 05, LIMA 2021**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Muñoz Gonzales, Rigoberto Savino	DNI:02425888	
----------------------------------	--------------	---

\* Porcentaje de similitud turnitin:17%

Pimentel, 26 de julio de 2023

Reporte de similitud

<p style="font-size: x-small; margin: 0;">NOMBRE DEL TRABAJO</p> <p style="margin: 0;"><b>COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 1</b></p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">AUTOR</p> <p style="margin: 0;"><b>Rigoberto Savino Muñoz Gonzáles</b></p>
<p style="font-size: x-small; margin: 0;">RECuento DE PALABRAS</p> <p style="margin: 0;"><b>14693 Words</b></p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">RECuento DE CARACTERES</p> <p style="margin: 0;"><b>82910 Characters</b></p>
<p style="font-size: x-small; margin: 0;">RECuento DE PÁGINAS</p> <p style="margin: 0;"><b>59 Pages</b></p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">TAMAÑO DEL ARCHIVO</p> <p style="margin: 0;"><b>797.5KB</b></p>
<p style="font-size: x-small; margin: 0;">FECHA DE ENTREGA</p> <p style="margin: 0;"><b>May 1, 2023 1:06 PM GMT-5</b></p>	<p style="font-size: x-small; margin: 0;">FECHA DEL INFORME</p> <p style="margin: 0;"><b>May 1, 2023 1:07 PM GMT-5</b></p>

**● 17% de similitud general**  
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicado a mis padres que, a pesar de las limitaciones y duras condiciones socioeconómicas, supieron dedicarme con indesmayable esfuerzo su tiempo, cariño y adecuada orientación para caminar con seguridad por los senderos de la vida y guiarme en los estudios como fuente constante de superación; de igual manera, a mis hermanos y familiares por su aliento constante para el logro de mis objetivos y metas.

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento especial a mi esposa y mis hijos, quienes comprensivamente supieron apoyarme decididamente para la culminación de la presente investigación. Mención aparte, merecen mis maestros de la Escuela de Administración Pública de nuestra alma mater, quienes con su experiencia y sabiduría supieron formarme y asumir el reto de la gestión pública como un medio de servicio a la sociedad, en la perspectiva de avanzar en la forja de una sociedad más justa en un mundo nuevo.

## Resumen

En nuestro estudio denominado “Competencia digital y gestión administrativa en directivos de colegios de las redes 9, 10 UGEL 05, Lima 2021”, nos propusimos principalmente establecer la existencia del nivel de convergencia entre la competencia digital (V1) y la gestión administrativa (V2). Para ello, hemos definido el modelo teórico y metodológico, adoptando el enfoque cuantitativo, en cuanto nos permita establecer mediciones y análisis estadísticos susceptibles de arribar a interpretaciones y análisis más objetivos. Nuestro diseño fue no experimental transversal, de nivel correlacional por el grado de profundidad y tipo aplicada, en cuanto siendo nuestro estudio el abordaje de un problema fáctico, asumimos que sus resultados deben no solo ayudar a conocer mejor el problema, sino aportar con pautas concretas para mejorar las condiciones de funcionamiento de las entidades del ámbito estudiado. Por ello respecto al acopio de información se aplicaron cuestionarios con escalas tipo Likert y procesados con el software SPSS V23, obteniéndose resultados estadísticos de tipo descriptivo e inferencial con valores de p-valor=0.000, 0.005 y 0.95 de nivel significancia y confianza respectivamente; luego de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman=0.581, se concluyó la presencia de relación moderada, lo cual implica que cuanto mayor sea el nivel de competencia digital, mayor será el nivel de desarrollo de gestión administrativa en el personal directivo abordado en nuestra investigación.

**Palabras Clave:** *Competencia digital, Gestión administrativa, Tecnología de información y comunicación, Liderazgo institucional.*

## Abstract

The present investigation entitled "Digital competence and administrative management in directors of educational institutions of networks 9, 10 UGEL 05, Lima 2021", the main objective was to determine the existence of a relationship between digital competence (V1) and administrative management (V2). To do this, we have defined the theoretical and methodological model, adopting the quantitative approach, so that it allows us to establish statistical measurements and analyzes that can lead to more objective interpretations and analyses. Our design was the non-experimental cross-sectional one, and the degree of depth of our study is correlational. As a type of research, which was defined as applied, as our study is the approach to a factual problem, its results should not only help to better understand the problem, but also provide concrete guidelines to improve the operating conditions of the reality under study. For the collection of information, questionnaires with Likert-type scales were applied and processed with the SPSS V23 software, obtaining descriptive and inferential statistical results with a p-value = 0.000, significance level of 0.005 and confidence level of 0.95 and after the application of the non-parametric test of Spearman's Rho=0.581, it was concluded that there is a moderate relationship between our variables, which implies that the higher the level of digital competence, the higher the level of efficiency and effectiveness in administrative management. of the managerial staff addressed in our research.

**Keywords:** *Digital competence, administrative management, information and communication technology, institutional leadership.*

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Índice de contenido.....	viii
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	30
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2 Población y muestra .....	31
2.3 Variables, operacionalización .....	33
2.3.1 <i>Definición conceptual</i> .....	33
2.3.2 <i>Definición operacional</i> .....	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5 Procedimiento de análisis de datos .....	43
2.6 Criterios éticos .....	43
2.7 Criterios de rigor científico .....	44
III. RESULTADOS .....	45
3.1. Resultados en tablas y figuras .....	45
3.1.1 <i>Resultados descriptivos</i> .....	45
3.1.2 <i>Comprobación de hipótesis</i> .....	55
3.2 Discusión de resultados.....	63
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	68

4.1. Conclusiones .....	68
4.2. Recomendaciones.....	70
ANEXOS .....	80
Anexo 01: Formato de instrumentos de recolección de datos; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Anexo 02: Validación de los cuestionarios .....	89
Anexo 02: Validación de los cuestionarios .....	95
Anexo 02: Validación de los cuestionarios .....	101
Anexo 03: Carta de autorización de la UGEL 05-SJL para realizar la investigación.....	107
Anexo 04: Matriz de consistencia .....	107
Anexo 05: Resolución de aprobación del proyecto de investigación .....	108
Anexo 08: Reporte Turnitin .....	115
Anexo 09: Acta de originalidad .....	116

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Distribución de las instituciones educativas de EBR redes 9 y 10 UGEL 05, por niveles y tipo de directivos.....</i>	31
<b>Tabla 2</b>	<i>Matriz de operacionalización de la Variable (V1) competencia digital.....</i>	35
<b>Tabla 3</b>	<i>Matriz de operacionalización de la Variable (V2) gestión administrativa.....</i>	36
<b>Tabla 4</b>	Estructuración de los instrumentos según variables de investigación.....	40
<b>Tabla 5</b>	Resumen del procesamiento de los casos .....	41
<b>Tabla 6</b>	Estadísticos de fiabilidad .....	42
<b>Tabla 7</b>	Resumen del procesamiento de los casos .....	42
<b>Tabla 8</b>	Estadísticos de fiabilidad .....	42
<b>Tabla 9</b>	Criterios de George y Mallery para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento en base al valor del coeficiente alfa de Cronbach.....	43
<b>Tabla 10</b>	Principales principios éticos y sus correspondientes definiciones.....	44
<b>Tabla 11</b>	Principales criterios y sus correspondientes características para establecer el rigor científico de una investigación .....	44
<b>Tabla 12</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de las competencias digitales .....	45
<b>Tabla 13</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de información y alfabetización de datos.....	46
<b>Tabla 14</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de comunicación y colaboración .....	47
<b>Tabla 15</b>	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de creación de contenidos digitales .....</i>	48

<b>Tabla 16</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de seguridad .....	49
<b>Tabla 17</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de resolución de problemas.....	50
<b>Tabla 18</b>	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de gestión administrativa .....</i>	<i>51</i>
<b>Tabla 19</b>	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de planeación .....</i>	<i>52</i>
<b>Tabla 20</b>	<i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de organización ..</i>	<i>53</i>
<b>Tabla 21</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de dirección .....	54
<b>Tabla 22</b>	Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de control .....	55
<b>Tabla 23</b>	Relación entre la competencia digital y la gestión administrativa .....	56
<b>Tabla 24</b>	Correlación entre la competencia digital y la gestión administrativa...	57
<b>Tabla 25</b>	Correlación entre la competencia digital y la gestión administrativa...	58
<b>Tabla 26</b>	Correlación entre la competencia digital y la planeación .....	58
<b>Tabla 27</b>	Relación entre la competencia digital y la organización .....	59
<b>Tabla 28</b>	Correlación entre la competencia digital y la organización .....	60
<b>Tabla 29</b>	Relación entre la competencia digital y la dirección .....	61
<b>Tabla 30</b>	Correlación entre la competencia digital y la dirección .....	61
<b>Tabla 31</b>	Relación entre la competencia digital y el control.....	62
<b>Tabla 32</b>	Correlación entre la competencia digital y el control .....	63

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Gráfica de distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de las competencias digitales.....	45
<b>Figura 2</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes de los niveles de información y alfabetización de datos.....</i>	<i>46</i>
<b>Figura 3</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes de los niveles de comunicación y colaboración .....</i>	<i>47</i>
<b>Figura 4</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes de los niveles de creación de contenidos digitales.....</i>	<i>48</i>
<b>Figura 5</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de seguridad.....</i>	<i>49</i>
<b>Figura 6</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de resolución de problemas.....</i>	<i>50</i>
<b>Figura 7</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de gestión administrativa .....</i>	<i>51</i>
<b>Figura 8</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de planeación .....</i>	<i>52</i>
<b>Figura 9</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de organización .....</i>	<i>53</i>
<b>Figura 10</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de dirección .....</i>	<i>54</i>
<b>Figura 11</b>	<i>Gráfica de frecuencias y porcentajes del nivel de control.....</i>	<i>55</i>

## I. INTRODUCCIÓN

La incesante modernización que caracterizan nuestra época, plantean como un imperativo transversal, la necesidad de formar parte de este proceso, pues es imposible ignorar el decisivo rol que ejercen la informática y sus diversos desarrollos; a ello, hay que considerar los enormes beneficios que se traducen en velocidad y acceso a la información, seguridad en el almacenamiento y conservación de datos, eliminación de fronteras, automatizaciones productivas, finanzas y demás aspectos que hoy contemplamos con asombro y beneplácito.

En el campo pedagógico y estrictamente en la gestión educativa, este desafío se vio acrecentada con la emergencia sanitaria que, con los agudos problemas de salud, también ocasionó serios trastornos en el quehacer educativo con el consiguiente colapso del servicio no solo a nivel de la ejecución de las acciones de amaestramiento, sino también en la conducción adecuada respecto a los sujetos, procesos y elementos del quehacer de la gestión en su conjunto. El escenario crítico planteaba la necesidad de retomar el servicio con el concurso inevitable de las diversas plataformas y aplicaciones digitales, en el cual justamente los maestros y directivos no se encontraban preparados para el reto; en ambos casos, para salir de este entrampamiento no había otro camino que potenciar las competencias digitales de todos los sujetos del proceso educativo y permitir con ello el servicio escolar de manera virtual, por otro lado, la gestión directiva entraba en cuestión pues el reto era como conducir los procesos del servicio virtualmente cuando nunca se había avizorado ni experimentado este hecho.

En ese contexto quedó nítidamente establecido, las serias deficiencias y limitaciones en materia de competencias digitales del personal directivo y repercutió decisivamente en el manejo de los diversos procesos propios de la acción administrativa, que desde iniciales experiencias caracterizados por la lentitud, descoordinación, desorden, entre otros, tuvieron que ser gradualmente superados sobre la marcha; más que obligado por las circunstancias, era un imperativo forzoso seguir sosteniendo la atención de la demanda educativa que planteaba la sociedad.

Precisamente, ese escenario problemático, motivó la ejecución de nuestra investigación, delimitándose el siguiente problema, objetivo e hipótesis de investigación:

Problema General: ¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?

Objetivo general: Determinar la relación de la competencia digital con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

Hipótesis general: Existe relación de la competencia digital con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

En base a ello, se han desarrollado 04 capítulos fundamentales señalados por las normas técnicas para la redacción de tesis de nuestra alma mater (Introducción, Material y Método, entre otros). Complementariamente se adicionan información complementaria de vital importancia referidos a fuentes utilizadas y anexos conforme a lo establecido por las referidas normas técnicas.

El primer capítulo desarrolla todo lo referido al problema de investigación, estudios previos, planteamientos teóricos sobre la temática, propósitos de la investigación y planteamientos hipotéticos.

El segundo capítulo, se ocupa de la cuestión metodológica del estudio, precisándose la naturaleza no experimental de la investigación, variables, instrumentos, entre otros componentes.

El tercer capítulo, presenta los resultados encontrados tanto a nivel descriptivo como inferencial, los cuales nos permite establecer la comprobación de hipótesis y discusión.

Finalmente, como capítulo cuatro, se presentan planteamientos conclusiones y sugerencias recomendatorias, que están en estricta relación y responden directamente al problema, objetivos e hipótesis planteadas.

## **1.1. Realidad Problemática**

Los vertiginosos cambios tecnológicos del presente siglo XXI a nivel de la informática y sistemas comunicacionales, marcan la pauta e imponen nuevas formas y reglas principalmente a nivel de la educación. Una de las características de este fenómeno es la velocidad en que se automatizan la información y se acortan cada vez más las distancias, y con ello no solo se mejora la cobertura y disminución de los costos de la oferta de servicio, sino también la calidad y variedad de los mismos.

Al respecto, Martínez (2016), precisa que esta nueva época de tecnologías y digitalización constante, la aplicación del internet a las industrias, el uso de dispositivos inteligentes, el trabajo y comunicación en red, entre otros, están transformando todo, donde la ingente producción de complejas tecnologías basado en la robótica e inteligencia artificial, caracterizan el actual contexto tipificado como la cuarta revolución industrial, frente al cual ningún país está dispuesto estar al margen; por tal razón, en el marco de la globalización, nuestro país se encuentra plenamente involucrado sintiéndose con nitidez los avances y retrocesos que pudiesen presentarse en dicho proceso.

De acuerdo a ello, en el campo educacional también hay cambios en todos los aspectos, y producto de ello, no hay país en el mundo en el que tanto los sujetos, procesos y elementos del sistema educativo se encuentren dominados por los referidos cambios tecnológicos, donde se ha dado un giro impresionante no solo en la forma de ejercer y potenciar el desempeño docente en su papel de impulsor de competencias, sino también, como decidido agente viabilizador de dichas competencias desde el alumnado; todo ello teniendo como eje el internet, computadoras avanzadas, celulares y sofisticados instrumentos de almacenamiento y transmisión de información.

En ese sentido, la actual coyuntura de emergencia en nuestro país ocasionado por el efecto pandémico, y con ello la drástica reducción de los espacios de socialización como medida de prevención, plantean la urgencia, no solo de profundizar la digitalización del servicio educativo, que a la par elevar gradualmente estándares de habilidades informáticas en la función didáctica,

permitan asegurar también el acceso del alumnado a la conectividad y equipos informáticos para un adecuado impacto y optimización de sus aprendizajes, procurando disminuir el número de maestros con competencias digitales limitadas o desfasadas debido a que se formaron o nacieron en un época con poca tecnología. Barrientos (2019).

A pesar del esfuerzo del Estado Peruano por mejorar las habilidades digitales del maestros y con ello su desempeño, aún hay serias limitaciones no solo relacionadas al mejoramiento de las condiciones físicas, tecnológicas y de conectividad, sino también a nivel formativo; sobre ello Rangel (2015), precisa que urge implementar un nuevo marco formativo del docente que priorice potenciar el impulso de sus habilidades en el uso de las plataformas digitales y aplicaciones dentro y fuera del aula, a la par de sus roles y funciones para una nueva época donde la adquisición de nuevos conocimientos no prioriza necesariamente la práctica presencial en las aulas, sino más bien fuera de ellas, más aún si se tiene en cuenta el aislamiento social derivado de la actual emergencia sanitaria que se vive en nuestro país.

Precisamente, el marco de carencias y dificultades en materia de infraestructura, equipamiento informático y conectividad, caracterizan el servicio educativo en nuestro objeto de estudio, que conjuntamente con las limitaciones informáticas de los maestros, se suma el nivel de pobreza del alumnado que limita no solo su acceso a la tecnología sino también su nivel de aprendizaje el cual se ve impactado por la nueva propuesta de aprender virtualmente (“Aprendo en Casa”), donde predomina la experiencia digital no presencial poco común en ellos, en reemplazo de la experiencia física presencia al cual estaban acostumbrados.

Por otro lado, mientras la gestión pedagógica con el personal docente y el alumnado como protagonistas principales, sufría los serios problemas de adaptabilidad ante la nueva realidad forzada por la situación de emergencia sanitaria, otro actor fundamental (El Director) también sufría su propia vía crucis no solo de adaptación, sino también de capacidad de respuesta inmediata ante las exigencias de garantizar la atención de la demanda educativa de acuerdo a las obligaciones normativas el servicio educativo en su conjunto, en el marco de

sus obligaciones normativas y profesionales como gestor de la institución educativa precisados en el dispositivo legal marco del sector (Ley 28044 (Articulado 55°), sino también cumplir lo establecido como mandato en los lineamientos técnicos del documento aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU, referido a las orientaciones para el Buen Desempeño Directivo, que precisa que independientemente del contexto, es su plena responsabilidad, la conducción institucional hacia aprendizajes de calidad y una gestión basada en resultados en el que fundamentalmente deberá trabajar con mucha sinergia y articulación tres componentes fundamentales: La gestión pedagógica, la articulación democrática e intercultural, las adecuadas relaciones entre el colegio, familia y comunidad.

En esa misma línea de análisis, los Directores constituyen un cuerpo orgánico importante que conjuntamente con los subdirectores constituyen el equipo directivo que comparten y asumen las decisiones, en sinergia con los demás miembros de la institución, pero sin embargo, la actual pandemia no solo les ha desnudado, entre otras limitaciones, serias deficiencias en competencias digitales sino también en la capacidad de organización, coordinación y respuesta ante las urgencias de garantizar el servicio educativo en su forma virtual un tanto ajeno a su rutina, y del mismo modo, en reactivar el engranaje institucional y administrativo de la institución acorde con los nuevos retos del servicio.

En esa lógica, los directivos se vieron en la urgencia y reto de asumir una rápida actitud de aprendizaje digital y con ello el manejo de los procesos administrativos de la escuela, pero mientras lo lograban afrontaron serios problemas, precisados por Pérez (2020), como: Dificultad en el acompañamiento y monitoreo del desempeño docente del personal, la adopción y manejo de determinadas plataformas digitales y Tics para facilitar la comunicación y coordinación, implementación de instrumentos y mecanismos administrativos para continuar con el servicio institucional a la comunidad, entre otros.

Al respecto, Benites y Castillo (2018) mencionan que la parte administrativa es uno de los principales pilares que garantizan no solo la calidad del servicio, sin embargo, casi siempre el logro de las metas está condicionado por el estilo personal de quien conduce dicho proceso, clasificándola en buena,

regular o mala. También es importante reconocer que la administración es una prioridad del proceso educativo, porque se considera fundamental para su buen funcionamiento, la administración otorgará la excelencia requerida la estructura que brinda, organización, filosofía y la forma en que el maestro se desempeña en el aula. Por ello, concluye que gestionar la administración implica el manejo adecuado de la organización, la delegación de funciones y la búsqueda de rentabilidad, objetivos que se pueden lograr a través del desempeño gerencial, que es la base de toda institución.

Fernández (2021), señala que una de las dificultades comunes que afrontan los directivos en su rol de gerentes en el contexto de pandemia es una permanente descoordinación entre sus miembros, deficiencias en el funcionamiento organizacional y una adecuada comprensión de las funciones en el nuevo contexto; a ello se suman, como uno de los problemas más críticos, las limitaciones en habilidades digitales para dominio diverso de diversas plataformas tecnológicas y aplicaciones digitales de acceso a fuentes de nuevos conocimientos que son vitales para ejercer nuevo liderazgo y redireccionamiento de la gestión administrativa en una nueva realidad marcado por la emergencia sanitaria.

Este fenómeno, aún crítico en los colegios públicos del país, requiere ser investigado no solo para conocer sus características y particularidades, sobre todo, para facilitar oportunas decisiones en función a deficiencias y limitaciones encontradas; Por tal razón, teniendo como marco dicho contexto, nos propusimos estudiarlo tomando como base de operaciones los colegios públicos de redes 9 y 10-UGEL 05 Lima, a partir de dos variables fundamentales: competencia digital (V1) y gestión administrativa (V2), a efectos de establecer la existencia de relación y de acuerdo a resultados encontrados, analizar el nivel de relación en el ámbito de estudio señalado. Los resultados que se obtengan, no solo debe permitir aportar al conocimiento científico como base para futuras investigaciones, sino también viabilizar la adopción procesos decisionales, implementación de medidas correctivas, entre otras iniciativas de quienes correspondan, permitiendo un mejor nivel de servicio y optimización de aprendizajes del alumnado a nivel

general, y particularmente, un mejor empoderamiento de la capacidad gerencial en las instituciones, seleccionados para presente investigación.

## **1.2 Antecedentes de estudio.**

### ***1.2.1 A nivel internacional***

Perlaza (2019), cuando investiga la relación de competencias digitales y desempeño docente en una institución escolar de Cumandá Chimborazo-Ecuador, con un total 43 y un muestreo de 15 colaboradores, encontró como hallazgo:  $p=0.582$ ,  $\rho=0.155$  y  $R^2=0.24$ . Como conclusión, de acuerdo al hallazgo obtenido, quedó establecido que no existe asociación en las variables materia de investigación y más bien existen otros en factores marcan el accionar en la segunda variable estudiada.

Gaitán (2020), realizó una investigación aplicando el enfoque de mixto con estudiantes de la Universidad Católica de Managua-Nicaragua a fin de establecer de qué manera el rol de las competencias digitales en la formación docente permiten un mejor desempeño en su práctica pedagógica. Contando con una muestra (35 docentes) y de acuerdo con los hallazgos encontrados, se determinó que las competencias digitales inciden favorablemente en un mejor desempeño y con ello en la mejora del rendimiento de los estudiantes en la mencionada entidad.

Espinoza (2019), al estudiar la relación entre gestión administrativa y calidad del servicio en el Hotel Molino-2018, desarrollada en la Universidad de Chimborazo-Ecuador, llegó a establecer con los hallazgos encontrados la presencia de asociación significativa de ambas variables, determinándose que a un mejor manejo de la gestión administrativa se obtendrá siempre procesos y resultados más eficientes de mayor calidad y satisfacción de los clientes.

Solano (2018), al realizar el estudio de las variables Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente con alumnos en últimos ciclos del Instituto Colombo Venezolano, se propuso establecer el grado de asociación; contando con 114 colaboradores, con la ayuda del estadístico de análisis de regresión simple llegó a establecerse la presencia de asociación significativa en las

variables mencionadas. Asimismo, tal relación se reitera en cada dimensión de la segunda variable.

Paredes (2020), al realizar su investigación para el grado de maestro en administración, se propuso estudiar en nivel de asociación de la gestión administrativa con la calidad del servicio en entidades educativas superiores públicas de Ambato-Ecuador; luego de aplicar encuestas en poblaciones internas y externas se analizó los resultados determinándose la presencia una fuerte asociación significativa ( $\rho=0.898$ ), llegándose a la conclusión que el adecuado accionar administrativo conlleva a una adecuada percepción en el usuario final por la calidad el servicio brindado.

### **1.2.2 A nivel nacional**

Espino (2018), partiendo del supuesto hipotético de la presencia de relación de las competencias en docentes y desempeño pedagógico en Vista Alegre-Nazca, bajo el enfoque cuantitativo, obtuvo como hallazgo un  $\rho=0.951$ , llegando de determinarse la existencia de asociación significativa corroborándose con ello el supuesto hipotético inicial y concluyendo que, a mayor competencia digital del docente, mejor será su desempeño pedagógico en el aula.

Moreno (2018), en su tesis denominada Gestión Administrativa y desempeño del personal del nosocomio Santa Gema-Yurimaguas, se propuso determinar el grado de asociación entre dichas variables. Los resultados obtenidos en 20 colaboradores arrojaron un coeficiente de relación de Pearson de 0,8779 y un coeficiente de determinación de 0.7707, confirmándose la asociación significativa, y por ende, se concluye que el adecuado manejo de la gestión administrativa incide favorablemente en el rendimiento de los servidores del referido nosocomio de salud.

De la Cruz (2018), en su investigación de las variables Competencias TIC y Gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2017, se propuso establecer la existencia de asociación en variables implícitas en el tema. Teniendo como muestra intencional de 81 trabajadores administrativos, se obtuvo s como resultado un coeficiente  $\rho=0.853$ ,  $p < 0.05$  concluyéndose una

alta significativa y asociación entre dichos elementos, materia de análisis en la mencionada entidad.

Flores (2019) al desarrollar su investigación denominada Competencias digitales y desempeño docente en la entidad escolar Felipe Santiago Estenós, UGEL 06, 2018, se planteó estudiar la asociación de las variables implícitas de dicho tema. Sobre una base muestral de 96 docentes se alcanzó un  $\rho=0.491$  (Spearman), concluyéndose que existe relación significativa moderada en las variables de estudio.

Pérez (2020), realizó su estudio con el propósito de determinar la existencia de asociación de competencias digitales con y la gestión administrativa en trabajadores de Gobierno Local Provincial de Huaura. Teniendo como muestra 238 colaboradores se obtuvieron hallazgos que viabilizaron la demostración de hipótesis alternas de investigación, y concluyéndose que existe fuerte asociación en las variables estudiadas.

Oncoy (2021), en su investigación de las variables competencias digitales y gestión administrativa en el Municipio de Huaraz, se planteó como propósito determinar el nivel de asociación de dichas variables. Sobre una muestra de 91 trabajadores y al aplicarse el Chi cuadrado con un valor  $p<0.05$ , concluyó la presencia de asociación significativa entre variables de la entidad estudiada.

### **1.2.3 A nivel local**

Castañeda y Vásquez (2016), al estudiar la gestión administrativa y satisfacción de los estudiantes en la Universidad Pedro Ruíz Gallo, se propuso determinar el nivel de asociación entre dichas variables. Los hallazgos obtenidos establecieron una fuerte asociabilidad, concluyéndose que la primera variable en los estudiantes, quedando conformes con el servicio que reciben el servicio en dicha entidad educativa superior.

Vintimilla (2021), presentó lo encontrado en su estudio sobre competencia digital y desempeño docente proponiéndose determinar el nivel de asociación entre ellas. participando 30 docentes se obtuvo un chi cuadrado de Pearson ( $\chi^2=22,42$ ), demostrándose alta asociación entre ellas teniendo como marco el IST República Federal de Alemania, Chiclayo.

Vargas (2021), investigado sobre el grado de asociación de competencia digital y desarrollo profesional de docentes en una entidad Universitaria no Estatal de Chiclayo. Luego del procesamiento de sus resultados obtuvo un coeficiente  $\rho=0,764$  determinándose una fuerte asociación, concluyendo finalmente una fuerte asociación en las variables estudiadas.

Pomares (2021), al presentar su tesis de licenciatura en nuestra alma mater, se planteó determinar la existencia asociación de competencia digital y desempeño laboral del profesorado de una entidad escolar de Lambayeque. Teniendo como base 11 docentes colaboradores aplicó como instrumentos cuestionarios, obteniendo como resultado que una gran cantidad de docentes busca siempre información digital para el desarrollo de sus clases, como también, acceden a redes sociales y distintas herramientas que les permiten potenciar sus habilidades digitales. En base a ello, se determinó que la primera variable incide en la segunda variable, reflejándose con nitidez en una mejor optimización de competencias en los estudiantes.

Yovera (2021), en su tesis de licenciatura en nuestra alma mater, se propuso estudiar la gestión administrativa y Satisfacción del usuario den el municipio de Reque. En el marco del enfoque mixto, se llegó a establecer una fuerte asociación entre dichas variables, concluyendo que la gestión administrativa determina decisivamente el nivel de conformidad del ciudadano en la Municipalidad distrital de Reque.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### ***1.3.1 Bases teóricas de la variable 1: Competencias digitales***

De acuerdo con el MINEDU (2016), competencia, implica la libertad en el que un individuo hace uso de una serie de capacidades para lograr intencionalmente algo en observancia de determinadas normas éticas. Por otro lado, también es definido como procesos complejos en el que el individuo actúa desarrollando plenamente sus capacidades para su adecuado afianzamiento y desarrollo personal (Tobón 2006, p.98).

En relación a lo que es TIC, Tello (2007), precisa que constituye todo componente tecnológico que hace posible generar, almacenar y disponer

información para todo tipo de uso. En esa misma línea Cabero (1998, p,198) precisa constituye la confluencia tres herramientas adicionales: la informática, microelectrónica y las telecomunicaciones; cuya mágica interrelación hace posible el desarrollo de las comunicaciones.

Sin embargo, es importante puntualizar que la evidencia más concreta de poseer competencias digitales, es propiamente el dominio de las TIC. En ese orden de ideas, Escamilla (2008, pág. 77) puntualiza que constituyen, instrumentos eficaces que hacen posible transmitir el conocimiento y aprendizajes significativos.

Ferrari (2012), citado por Marco Común de Competencia Digital Docente (2017), competencias digitales abarcan también capacidad de dominio de la información y la actitud para el desarrollo profesional. Consecuentemente, para la articulación de dicha competencia a nivel educacional es necesario que el personal directivo y docente posean una sólida formación en TIC que haga posible no solo el aprovechamiento de las ventajas que estas nos brindan, sino también un gran manejo de las diversas aplicaciones y plataformas existentes.

Uno de las debilidades de los directivos de nuestro ámbito de estudio es que se usa las TIC como herramienta básica de búsqueda de información básica, pero no para crear y desarrollar ingeniosamente las diversas formas de aprender (Almerich, et al. 2013 citado por Sucari 2020).

En el foro sobre Educación, impulsado por la Organización de Cooperación Económica y el Desarrollo en París, se precisó que el profesorado debe empoderarse y desarrollar las competencias digitales para con ello optimizar no solo su desempeño, sino también garantizarle mejores opciones de apoyo al estudiante (ITE, 2011).

### **Dimensiones de la variable competencia digital**

Una versión más reciente y completa es la señalada INTEF (2017), denominado “Marco Común de Competencia Digital Docente”, concordante con el marco DIGCOMP (Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos) considerando cinco dimensiones:

## **Información y alfabetización de datos**

Consistente en la disposición del individuo para crear, innovar y establecer diversas maneras de disponer la información, así como su almacenamiento, transmisión y manejo de las informaciones digitales.

## **Comunicación y colaboración**

Comprende la articulación de las personas con sus pares a través de las redes digitales, propiciando el intercambio y el desarrollo de la conciencia intercultural, mejorando con ello, no solo el nivel de conocimiento, sino el acortamiento de distancias y el traspaso de cualquier barrera o frontera.

## **Creación de contenidos digitales**

Tiene que ver con la aplicación de habilidades para innovar y generar nueva información útil usando los medios tecnológicos y digitales, considerando las reglas de propiedad y licencias.

## **Seguridad**

Relacionado al manejo de técnicas y procedimientos de protección de la información, datos de los usuarios e identidad digital, siendo deber del directivo y docente practicar promover normas de ética en su uso.

## **Resolución de problemas**

Consistente en la capacidad de localizar las posibles fallas o problemas técnicos, para actuar con sentido de oportunidad y eficacia usando los recursos digitales más pertinentes.

### ***1.3.2 Bases teóricas de la variable 2: Gestión administrativa***

#### **Gestión administrativa**

Según Chiavenato (2014), su misión principal es definir el propósito de la entidad y traducirlos en acciones articulando el planeamiento, organización, dirección y el control racional del recurso a efectos de lograr el objetivo central de la entidad.

Fayol (2005), precisa que administrar es anticiparse a los hechos, lo cual implica ordenar, coordinar y controlar; consideró que ello se refleja en el manejo y adecuada dirección de los hombres.

En ese orden de ideas queda establecido que gestionar la administración implica el desarrollo de acciones referidas a: planear, organizar, ejecutar y controlar, con el afán de lograr el propósito central de la organización, direccionando adecuadamente la ubicación de las personas y los recursos.

De acuerdo a ello, se distinguen cuatro dimensiones fundamentales:

### **Planeación**

Chiavenato (2014), constituye la primera función de la administración, porque sienta las bases para las demás. En ella, se diseñan los propósitos, estrategias, metas y acciones más fundamentales de manera alineada evitándose al máximo la improvisación.

Munch (1997), lo conceptualiza señalando que consiste en una serie de acciones claves donde la intervención de principios como la viabilidad, finalidad, medición, elasticidad, integridad, entre otros, son vitales para la adecuada planificación de la institución.

En opinión de Koontz (1996), planificar implica priorizar fines, propósitos y actividades realizables; implica decidir lo más pertinente. Nunca hay un plan definido hasta que se haya realmente decidido y comprometido suficientes recursos, antes de ello es solo un estudio, una aproximación o propuesta, pero no un plan realmente definido.

### **Organización**

Chiavenato (2014), concibe esta dimensión como la segunda misión de la administración; implica definir la posición de las personas en relación con las tareas y los recursos en la entidad. Establece en su interior los niveles de dependencia y mando; está sujeto al planeamiento, dirección y control, cuya articulación constituyen el proceso administrativo.

Munch (1997), puntualiza su importancia precisando que consiste en constituir una estructura que garantice una adecuada articulación del recurso con las acciones y las metas señaladas en la planificación; asimismo fija funciones, responsabilidades y metodologías para optimizar los resultados. Aplica principios rectores como: unidad de mando, jerarquía, especialización, entre otros.

Koontz (1996), fundamenta señalando que esta referido a una de las etapas fundamentales cuya misión es señalar una estructura pre concebida de los roles que deben de cumplir los sujetos en la entidad para alcanzar los fines y metas intencionalmente trabajados.

### **Dirección**

Chiavenato (2014), constituye la tercera misión de la administración, luego del planeamiento y organización; precisa que luego transcurrido esas tres etapas de manera sistemática solo queda esperar que las cosas sucedan. El papel de la dirección es darle dinámica a la entidad y se encuentra de la mano está las cualidades de los actores, con el estilo y la manera como actúa sobre los demás para alcanzar los objetivos propuestos.

Munch (1997), refuerza dicha tesis señalando que comprende contempla elementos tales como el decidir, comunicar, motivar y liderar.

Por otro lado, Koontz (1996), señala que la acción de dirigir implica influenciar pertinentemente sobre tus colaboradores a fin de que aporten significativamente al éxito de la organización. Esta acción está directamente relacionada con las capacidades personales y debe conllevar a transmitir confianza, seguridad y atención de las demandas y expectativas de sus dirigidos.

### **Control**

Chiavenato (2014), es la cuarta misión de la administración. Consiste en asegurar que todo lo planificado se cumpla, que las actividades diseñadas se ejecuten de acuerdo a la organización establecida, así como las acciones de dirección coadyuben a alcanzar los propósitos y resultados pre establecidos. En esta etapa se busca garantizar que se alcancen los resultados previstos en el

tiempo establecido, con los recursos disponibles y de acuerdo a los fines señalados.

Munch (1997), señala que le corresponde evaluar los resultados alcanzados de acuerdo a lo planificado, corrigiendo las fallas o desviaciones, procurando una mejora continua del proceso. Para ello implica definir indicadores de medición, estrategias de retroalimentación, mejora continua, para alcanzar mayor eficiencia y eficacia en los resultados.

Al respecto, koontz (1996), enfatiza que consiste en establecer medidas que optimicen el desempeño tanto de la organización y de las personas, reajustando los planes en base a las metas definidas.

Visto los diferentes enfoques de los elementos o funciones importantes de la gestión administrativa, para nuestra investigación consideramos de vital importancia lo señalado por Idalberto Chiavenato, por la claridad, consistencia, aplicación práctica y la naturaleza temática de nuestro estudio.

Complementariamente, consideramos que, en la perspectiva de logra un panorama amplio de nuestra materia de investigación, es necesario tener claro algunos planteamientos normativos del sector educación relacionadas íntimamente a la función de administración en las entidades educativas de nuestro país; por tal razón, desarrollamos algunos planteamientos normativos para tener un mayor alcance y precisión.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?

##### **Problemas específicos**

¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la planeación en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?

¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la organización en directivos de las instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?

¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la dirección en directivos de instituciones educativas de redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?

¿De qué manera la competencia digital se relaciona con el control en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?

### **1.5 Justificación e importancia del estudio**

Teóricamente, con su ejecución ha permitido aportar al incremento del conocimiento científico al haberse aplicado con rigor los procedimientos y técnicas de investigación establecidos por el enfoque cuantitativo, lo cual ha permitido un mejor conocimiento del problema estudiado, que a su vez se traducen en posibilidades reales de efectuar aportes importantes para su tratamiento y adecuado discernimiento en el permanente ejercicio de gestionar las instituciones educativas para un mejor servicio a nuestra sociedad.

A nivel práctico, se propone con sus resultados y conclusiones aportar con datos e información fiable sobre la esencia y funcionamiento del problema en cuestión y con ello, permitir que las autoridades o entidades pertinentes, adopten las decisiones o implementen las medidas necesarias para la mejora del servicio en general, y principalmente la mejora en la relación y desempeño de las variables materia del presente estudio.

En el aspecto metodológico, permitirá desarrollar las habilidades de investigación a partir del planteamiento, articulación y ejecución de una serie de componentes que van desde el título y planteamiento del problema, hasta los resultados, conclusiones y recomendaciones; todo ello, orientado a demostrar los planteamientos hipotéticos previamente establecidos.

### **1.6 Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

HG: Existe relación de la competencia digital con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

### **Hipótesis específicas**

HE1: Existe relación de la competencia digital con la planeación en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2022.

HE2: Existe relación significativa entre la competencia digital y la organización en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

HE3: Existe relación significativa entre la competencia digital y la dirección en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

HE4: Existe relación significativa entre la competencia digital y el control en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

OG: Determinar la relación de la competencia digital con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

### **Objetivos específicos**

OE1: Determinar la relación de la competencia digital con la planeación en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

OE2: Determinar la relación de la competencia digital con la organización en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

OE3: Determinar la relación de la competencia digital con la dirección en directivos de instituciones educativas de redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

OE4: Determinar la relación de la competencia digital con el control en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

Nuestro trabajo es aplicado, de acuerdo con Valderrama (2013), cuando precisa que su propósito fundamental, además de conocer la realidad social, busca plantear soluciones viables susceptibles de ser implementadas y materializadas en mejoras de diverso tipo (pp.43).

En esa misma línea de ideas Carrasco (2013), puntualiza al señalar que este tipo de estudios se distinguen por tener una finalidad inmediata y práctica, procurando siempre producir cambios o modificar determinados aspectos de la realidad social (pp.43).

#### **Diseño de la investigación**

En este aspecto es fundamental tener claro a que se refiere cuando hablamos del diseño y específicamente un diseño de investigación.

Un interesante aporte conceptual lo señala Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiriéndose a la estrategia o la forma como el investigador define la manera cómo va alcanzar sus objetivos y demostración de sus planteamientos hipotéticos que guían el estudio (pp. 120).

En ese orden de ideas, Carrasco (2013), la define como un conjunto de estrategias donde el diseño actúa como un plan o sistema de procedimientos que guías todas las operaciones de investigación, principalmente aquellas que están orientadas a dar respuestas a las hipótesis formuladas, y por ello, debe de estar siempre de cara al problema y objetivo del estudio planteado (pp.58).

De igual forma, Valderrama (2013), refiriéndose a la finalidad o funciones del diseño, precisa que este cumple 03 tareas vitales: aportar maneras pertinentes para responder las preguntas de problemas formulados, permitir verificar el logro de los objetivos, y determinar la situación final de las hipótesis (verdad o falsedad).

Otro aspecto vital, es tener claro cómo logras los datos del estudio planteado, sobre ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisa que cuando es un momento único se trata de estudios transversales y cuando es en diferentes momentos se trata de estudios longitudinales (pp. 152-155).

Consecuentemente, de acuerdo a los criterios señalados, nuestro trabajo no realizó ninguna manipulación de variables por lo que es no experimental de corte transversal, por lo que, de acuerdo a su naturaleza, solo se ha procedido a aplicar cuestionarios para cada variable interviniéndose solamente una vez.

## 2.2 Población y muestra

### Población

Conformado por todos los directivos inmersos en las redes 9 y 10 de la UGEL 05 que comprenden diversos barrios populosos de San Juan de Lurigancho, siendo en total 30 instituciones educativas con 75 directivos (30 directores y 45 subdirectores) de diversos niveles de Educación Básica Regular (EBR), de acuerdo al siguiente detalle:

**Tabla 1**

*Distribución de las II.EE. -EBR redes 9 y 10 UGEL 05, por niveles y tipo de directivos.*

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DIRECTIVOS		MODALIDAD	NIVELES	RED	TURNO
		DIRECTOR	SUBDIR				
1	0062	1		EBR	Inicial	9	M-T
2	0070 HUASCAR	1	1	EBR	Inicial	9	M-T
3	0080 LAS TERRAZAS	1	0	EBR	Inicial	9	M-T
4	116 ABRAHAM VALDELOMAR	1	4	EBR	Inic-Prim-Sec	9	M-T
5	125 RICARDO PALMA	1	4	EBR	Prim-Sec	9	M-T
6	131 MONITOR HUASCAR	1	2	EBR	Prim-Sec	9	M
7	145 INDEPENDENCIA AMERICANA	1	5	EBR	Prim-Sec	9	M-T
8	0069 MACHU PICCHU	1	2	EBR	Prim-Sec	9	M

N°	INTITUCIÓN EDUCATIVA	DIRECTIVOS		MODALIDAD	NIVELES	RED	TURNO
		DIRECTOR	SUBDIR				
8	0069 MACHU PICCHU	1	2	EBR	Prim-Sec	9	M
9	0171-02 LAS TERRAZAS	1	2	EBR	Prim-Sec	9	T
10	FRANCISCO BOLOGNESI CERVANTES	1	4	EBR	Inic-Prim- Sec	9	M-T
11	117 SIGNOS DE FE	1	3	EBR	Inic-Prim- Sec	9	M-T
12	FE Y ALEGRIA 25	1	3	EBR	Inic-Prim- Sec	9	M-T
13	REINO DE LOS NIÑOS*	1	0	EBR	Inicial	9	M
14	LAS SEMILLITAS	1	0	EBR	Inicial	9	M
15	JOYITAS DE MARIA - I	1	0	EBR	Inicial	9	M
16	EL HOGAR DE JOSE Y MARIA	1	0	EBR	Inicial	9	M-T
17	0073 ARRIBA PERU	1	0	EBR	Inicial	10	M-T
18	0079 CUNA JARDIN	1	0	EBR	Inicial	10	M-T
19	0092	1	0	EBR	Inicial	10	M-T
20	0115 07 KUMAMOTO	1	0	EBR	Inicial	10	M-T
21	0142 MARTIR DANIEL ALCIDES CARRION	1	3	EBR	Prim-Sec	10	M-T
22	0148 VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	1	3	EBR	Prim-Sec	10	M
23	0153 ALEJANDRO SANCHEZ ARTEAGA	1	3	EBR	Prim-Sec	10	M
24	0171 BUENOS AIRES*	1	0	EBR	Primaria	10	M
25	0110	1	0	EBR	Inicial	10	M
26	0120 MANUEL ROBLES ALARCON	1	3	EBR	Prim-Sec	10	M-T
27	0040	1	0	EBR	Inicial	10	M
28	FE Y ALEGRIA 26	1	3	EBR	Prim-Sec	10	T
29	MI SEGUNDO HOGAR*	1	0	EBR	Inicial	10	M
30	LOS NIÑOS DE JESUS*	1	0	EBR	Inicial	10	M
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>45</b>				

Nota. \*II.EE. Con plazas directivas por función.

## **Muestra**

Para el caso de nuestro estudio se ha determinado, debido a lo relativamente corto y manejable de los sujetos investigados, al total de la población, siendo por ello censal no probabilístico.

Tamayo (2003), señala que, en este caso, el investigador determina libremente los colaboradores o unidades que según su criterio son los más pertinentes y representativos (p.153).

Zarcovich (2005) explica que, ello es posible en poblaciones pequeñas y manejables y a la vez expresan características del total poblacional.

Finalmente, Hayes (1999), concluye que esta forma muestral es usado cuando se requiere indagar las expresiones del total de sujetos de investigación dado a su fácil accesibilidad.

## **2.3 Variables, operacionalización**

### **2.3.1 Definición conceptual**

#### **Variable 1: Competencia digital**

De acuerdo con Carrasco (2013), se trata de definir y tener claro lo que es, permitiendo al investigador tener una idea plena de sus principales elementos, en tanto que representa al hecho que se investiga.

En ese sentido, existen una serie de conceptos expresados desde diversas perspectivas, pero lo que se ajusta mejor a nuestro propósito de investigación es la señalada por Escamilla (2008,) precisa como: conjunto de capacidades para la obtención, conservación, selección análisis, almacenamiento, transmisión de información y conocimientos diversos mediante el uso de medios digitales y diversas plataformas. (pág. 77).

#### **Variable 2: Gestión administrativa**

Consiste en el conocimiento y manejo adecuado del planear, organizar, dirigir y controlar de recursos y sujetos de acuerdo en relación con los fines y metas establecidas Chiavenato (2014).

### **2.3.2 Definición operacional**

Consiste en precisar las reglas y pasos que se tendrán en cuenta para estudiar y mensurar las variables de estudio (Instituto de Investigaciones en Ciencias Médicas de la Universidad Ricardo Palma, 2017).

En tal sentido, de acuerdo con Valderrama (2013), para nuestra investigación, las variables (V1) Competencia Digital y Gestión Administrativa (V2) se medirán precisándose sus dimensiones, indicadores e ítem de acuerdo a la siguiente tabla.

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de la Variable (V1) competencia digital*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencia digital.	“Unión de habilidades y destrezas en la búsqueda de la información y comunicación de conocimientos, además de seleccionar, comprender, analizar, sintetizar, valorar, procesar y comunicar la información en distintos lenguajes, que integra conocimientos, en tiempo real”, Escamilla (2008).	<p>Dimensión 1: Información y alfabetización de datos.</p> <p>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Indicador 1: Navegación y búsqueda</p> <p>Indicador 2: Evaluación de información.</p> <p>Indicador 3: Almacenamiento y recuperación de información.</p> <p>Indicador 1: Tecnologías digitales.</p> <p>Indicador 2: Compartir información.</p> <p>Indicador 3: Participación ciudadana.</p> <p>Indicador 4: Netiqueta.</p> <p>Indicador 5: Gestión de la identidad digital.</p>	<p>1. ¿Navega por internet para localizar información y recursos educativos digitales diferentes de interés para su labor docente?</p> <p>2. ¿Utiliza los recursos virtuales de manera organizada de acuerdo a las necesidades de su labor docente?</p> <p>3. ¿Conoce las licencias de uso que permiten la reutilización o difusión de los recursos que encuentra en internet?</p> <p>4. ¿La programación de actividades del plan de trabajo de administración, está debidamente presupuestado?</p> <p>5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa?</p> <p>6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?</p> <p>7. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa?</p> <p>8. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?</p> <p>9. ¿Selecciona el medio de interacción digital adecuado en función de sus intereses y necesidades como docente, así como de los destinatarios de la comunicación?</p> <p>9. ¿Selecciona el medio de interacción digital adecuado en función de sus intereses y necesidades como docente, así como de los destinatarios de la comunicación?</p> <p>10. ¿Participa en redes sociales y comunidades en línea, en las que transmite y accede a aplicaciones con fines educativos o comparte conocimientos, contenidos e información?</p> <p>11. ¿Es un usuario habitual y activo para la comunicación y participación en línea en cualquier tipo de acción social, política, cultural, administrativa?</p> <p>12. ¿Debate y elabora productos educativos con otros docentes y con su alumnado, utilizando varias herramientas a través de canales digitales no muy complejos?</p> <p>13. ¿Posee las competencias para comunicarse digitalmente siguiendo y respetando las normas de <b>netiqueta</b> (normas de comportamiento general en Internet)?</p> <p>14. ¿Es consciente con la gestión adecuada de su colaboración identidad digital?</p>

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencia digital.	“Unión de habilidades y destrezas en la búsqueda de la información y comunicación de conocimientos, además de seleccionar, comprender, analizar, sintetizar, valorar, procesar y comunicar la información en distintos lenguajes, que integra conocimientos, en tiempo real”, Escamilla (2008).	Dimensión 3: Creación de contenidos digitales.  Dimensión 4: Seguridad.  Dimensión 5: Resolución de problemas.	Indicador 1: Crear y editar contenidos digitales.  Indicador 2: Reelaboración de contenidos. Indicador 3: Derechos del autor.  Indicador 1: Protección de dispositivos.  Indicador 2: Protección de datos. Indicador 3: Protección de identidad digital. Indicador 1: Problemas técnicos. Indicador 2: Identificación de necesidades. Indicador 3: Innovación.	15 ¿Produce contenidos digitales en diferentes formatos utilizando aplicaciones en línea como, por ejemplo, documentos de texto, presentaciones multimedia, diseño de imágenes y grabación de vídeo o audio? 16 ¿Promueve la producción de contenidos digitales entre el alumnado de su Institución Educativa? 17. ¿Conoce y utiliza repositorios o bibliotecas de recursos y materiales en la red, tanto de propósito general como educativo? 18. ¿Reelabora contenidos digitales y las convierto en un nuevo, enriqueciendo contenidos en diferentes formatos (textos, tablas, imágenes y vídeos)? 19. ¿Conoce las diferencias básicas entre licencias abiertas y privadas de cómo afectan a los contenidos digitales y localiza normativa sobre derechos del autor y licencias? 20. Realiza modificaciones en aplicaciones de programación informática educativa para adaptarlas a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?  21. ¿Busca información y actualiza sus conocimientos sobre los peligros digitales de sus dispositivos? 22. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva? 23. ¿Realiza operaciones frecuentes de actualización y protección de los dispositivos que utiliza? 24. ¿Protege activamente los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacosos? 25. ¿Maneja información sobre los aspectos positivos y negativos del uso de la tecnología sobre el medio ambiente y las normas sobre el uso responsable y saludable? 26. ¿Tiene conocimiento acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta la adicción a las tecnologías)? 27. ¿Resuelve problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales?  28. ¿Evalúa con sentido crítico las diferentes posibilidades que los entornos, herramientas y servicios digitales y ofrecen para resolver problemas tecnológicos relacionados con su trabajo docente?  29. ¿Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras, crear productos y participar en proyectos creativos?



Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión administrativa.	“Según Chiavenato (2014), la tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la institución”.	Dimensión 3: Dirección.	Indicador 3: Equipamiento.  Indicador 1: Identificar el grado de compromiso institucional  Indicador 2: Conocer el proceso de dirigir las actividades	15. ¿El área de administración provee de los equipos necesarios para realizar su trabajo? 16. ¿La distribución de los útiles de oficina, son entregados en forma oportuna por el área de administración? 15. ¿El área de administración provee de los equipos necesarios para realizar su trabajo? 17. ¿Consideras que los directivos conocen la historia de la entidad, en relación a: anécdotas, fundadores, personajes ilustres para la organización? 18. ¿Consideras que el personal se siente identificado o comprometido con el éxito de la Institución? 19. ¿El personal participa en las actividades programadas por la Institución? 20. ¿La dirección da órdenes al grupo y exige su cumplimiento, tomando en cuenta la opinión de los empleados y explicando las decisiones tomadas? 21. ¿La dirección valora el trabajo en equipo y se abstiene de dar sugerencias?
		Dimensión 4: Control.	Indicador 3: La fluidez y claridad de la comunicación.  Indicador 4: Equipos y trabajos en equipo. Indicador 1: Seguimiento.  Indicador 2: Monitoreo.	22. ¿En la organización información fluye adecuadamente? 23. ¿En la organización los grupos de trabajo existe una relación armoniosa? 24. ¿En la organización se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo? 25. ¿Consideran importante el trabajo en equipo en la institución para el logro de los objetivos? 26. ¿La entidad tiene como característica fundamental el trabajo en equipo con los trabajadores? 27. ¿La institución realiza seguimiento de las actividades institucionales de los planes de trabajo? 28. ¿La entidad ha señalado niveles medios de cumplimiento y niveles aceptables de cumplimiento de los trabajadores? 29. ¿La administración ha elaborado una ficha de recolección, sistematización, procesamiento y análisis de datos para la toma de decisiones?  30. ¿El monitoreo que se realiza al trabajo, ayuda a mejorar la tarea de actividad acompañada?

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **Técnicas de recolección de datos**

Al respecto, Valderrama (2013), precisa como diversas estrategias de recolectar los datos. Se agrupan de acuerdo al tipo de fuente de donde se obtiene la información, identificando dos fuentes fundamentales: Primarias y secundarias. En el primer caso, se encuentra la observación (Listado ordenado y fiable de comportamientos y aspectos susceptibles observar mediante dimensiones e indicadores) y la encuesta (Cuestionario que mide diversos niveles de conocimiento de la variable y actitudes en forma de escala). En el segundo caso (fuentes secundarias), se encuentran la información sistematizada ya sea de manera física o virtual (Tesis, artículos y revistas científicas, bases de datos, etc.).

En nuestro caso, dado a que nuestro trabajo ha sido fundamentalmente virtual, hemos utilizado principalmente como técnica la encuesta.

En relación a ello, Carrasco (2013), conceptualiza la encuesta como técnica de estudio social siendo su propósito recolectar datos a través de interrogantes realizadas directa e indirectamente a las personas como objeto central de la investigación previamente establecido (p.314).

Es importante destacar una importante distinción y deslinde que realiza Carrasco (2013) en relación a la encuesta cuando afirma que cuando las preguntas se realizan de manera frontal al encuestado se llama entrevista, y cuando se realiza de manera indirecta, mediante un instrumento, se denomina cuestionario (p.314).

### **Instrumento**

De acuerdo a las precisiones señaladas, en nuestra investigación hemos utilizado como instrumento el cuestionario que fueron aplicados de manera virtual al total del personal directivo de nuestro ámbito de estudio.

Nuestro cuestionario fue diseñado y estructurado de acuerdo a las variables de estudio (V1: Competencias digitales, V2: Gestión administrativa),

teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores expresadas en las correspondientes tablas de operacionalización. De acuerdo a ello, se plantearon ítems (preguntas) con el propósito de extraer información (percepciones, cualidades, actitudes) de nuestra unidad de análisis compuesto por personal directivo de nuestro ámbito de estudio.

Mayor precisión y detalle de lo señalado lo mostramos adjuntamente:

**Tabla 4**

*Estructuración de instrumentos según variables investigadas*

<b>Variables</b>	<b>N° Dimensiones</b>	<b>N° Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>N° de ítems</b>
V1: Competencias digitales	5	19	Cuestionario 1	28
V2: Gestión administrativa	4	12	Cuestionario 2	30

### **Escala de medición**

Cada instrumento tuvo 16 ítems de escala preguntas tipo Likert con una graduación de mayor o menor o viceversa:

1. Nunca,
2. Casi nunca,
3. A veces,
4. Casi siempre,
5. Siempre.

### **Validez y confiabilidad**

Sobre estos atributos fundamentales que necesariamente deben de poseer todo instrumento de investigación, Carrasco (2013) destaca su importancia precisando que se entiende por validez cuando este mide lo que tiene que medir cumpliendo estrictamente la función para el que elaborado; mientras que la confiabilidad está referido a la capacidad que tiene un instrumento que al ser aplicado varias veces a las mismas personas produce siempre los mismos resultados.

Para nuestra investigación, para determinar la validez de nuestros instrumentos, hemos optado por evaluarlos de acuerdo al criterio denominado validez de contenido, que consiste en establecer el coherente alineamiento y secuencialidad de cada componente (variables, indicadores e índices) de las variables que se pretenden medir (Carrasco, 2013, p.337).

Por ello, dicha validez se efectuó mediante el juicio de expertos compuesto por 03 jurados de reconocida trayectoria relacionados a la docencia e investigación. Dichos profesionales han evaluado cada elemento del instrumento, en función a nuestro cuadro de consistencia y cuidando que estén adecuadamente reflejadas desde el tema, los problemas, objetivos e hipótesis teniendo en cuenta que ítem guarden la debida suficiencia, claridad, coherencia, relevancia y pertinencia; al final de esa acción se han pronunciado determinado la correspondiente validez aplicabilidad de nuestros instrumentos, de acuerdo las exigencias técnicas de nuestra universidad, a través de formatos adjuntos en los anexos de nuestra investigación.

Para determinar la confiabilidad, aplicamos el alfa de Cronbach, como herramienta estadística para determinar el grado de cohesión de los componentes de un instrumento (Oviedo, Campo, Arias A., 2005).

Para dicho cálculo de dicho indicador se ha usado el software SPSS última versión, de acuerdo al siguiente procedimiento:

#### **Análisis de fiabilidad: Alfa de Cronbach**

Variable 1: Competencia digital

**Tabla 5**

*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	75	100
	Excluidos*	0	0.0
	Total	75	100

Nota: \*Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

**Tabla 6***Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.935	28

Variable 2: Gestión Administrativa

**Tabla 7***Resumen del procesamiento de los casos*

	N	%
Casos Válidos	75	100
Excluidos*	0	0.0
Total	75	100

Nota: \*Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

**Tabla 8***Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.959	30

Con los datos logrados, se procedió a la interpretación del nivel de confiabilidad de nuestros instrumentos teniendo en cuenta los criterios establecidos George y Mallery citado por Castillo, Gonzales, Olaya (2018), que señala el grado confiabilidad de acuerdo a la siguiente tabla:

## Tabla 9

*Criterios de George y Mallery para establecer la confiabilidad del instrumento con el valor del coeficiente alfa de Cronbach*

Valor del coeficiente alfa	Nivel de confiabilidad
Coeficiente alfa > 0.9	Excelente
Coeficiente alfa > 0.8	Bueno
Coeficiente alfa > 0.7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	Inaceptable

Nota. Tomado de Gliem JA, Gliem RR. Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education.

En función a dichos parámetros, se concluye que el valor alcanzado por nuestros instrumentos es de 0.9 para ambos cuestionarios, quedando en evidencia una excelente confiabilidad, y por ende una gran consistencia interna y validez.

### 2.5 Procedimiento de análisis de datos

Lo hemos efectuado considerando criterios y procedimientos como:

- Tipo de análisis: cuantitativo.
- Organización: tabular.
- Almacenamiento: Software estadístico SPSS, última versión.
- Procesamiento:
  - ✓ Software SPSS.
  - ✓ Figuras: barras diseñadas en Excel.
  - ✓ Prueba de hipótesis: Rho de Spearman.

### 2.6 Criterios éticos

Hemos adoptado lo planteado por Belmont (1979), orientados a cautelar el potencial humano en una investigación.

**Tabla 10***Principales principios éticos y sus correspondientes definiciones*

Principios	Definiciones
Respeto a las normas	Todas las personas comprometidas en un estudio tienen derecho a ser considerados con autonomía, en caso sea bajo deben de garantizarse su protección.
Beneficencia	Implica procurar el bienestar de los sujetos comprometidos en el estudio, brindarle apoyo y garantizar su cuidado en cuanto son importantes fuentes para la investigación.
Justicia	Implica que todos sean tratados en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna, garantizándose equidad e igual beneficio para todos.

Nota. Adaptado de Belmont (2019).

**2.7 Criterios de rigor científico**

De conformidad con Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) se han considerado de acuerdo a la tabla adjunta:

**Tabla 11***Principales criterios y sus correspondientes características para establecer el rigor científico de una investigación*

Criterios	Características
Veracidad	Significa que la información obtenida debe de relacionarse con el hecho observado.
Transferibilidad	Los resultados obtenidos deben de ser transportados a otros escenarios, e efectos de establecer similitudes del estudio con otros relacionados con las variables materias de la investigación.
Confirmabilidad	Consiste en dar cuenta donde se va efectuar el estudio, su rol en ella y su articulación con los demás sujetos comprometidos en el estudio.
Relevancia	Permite el contraste de los resultados con los objetivos del estudio y su correspondencia y alineamiento con los demás componentes del proceso investigador.

Nota. Adaptado de Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados en tablas y figuras

##### 3.1.1 Resultados descriptivos

Considerando nuestra muestra de 75 directivos en II.EE. de EBR de las redes educativas 9 y 10, a quienes se le aplicó los cuestionarios para ambas variables, se encontraron resultados que presentamos en las siguientes tablas:

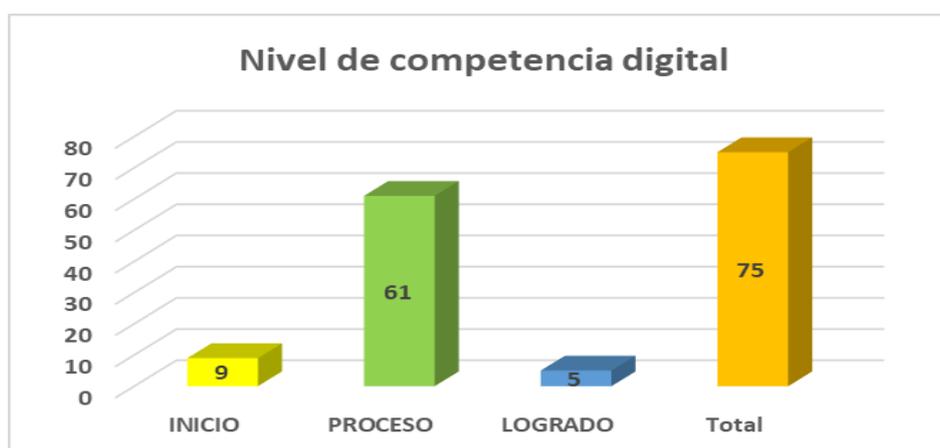
**Tabla 12**

*Nivel de las competencias digitales*

VI: COMPETENCIA DIGITAL	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	9	12.0
PROCESO	61	81.3
LOGRADO	5	6.7
Total	75	100.0

**Figura 1**

*Gráfica del nivel de las competencias digitales*



En la tabla 12 y figura 1, mostramos el estado de las competencias digitales del personal directivo de las redes 9 y 10 de nuestro ámbito de estudio (UGEL 05-SJL). Se observó que el 12.0% consideraron que se encuentran en inicio, el 81.3% señala que está en proceso y solo el 6.7% considera que ha alcanzado un buen nivel de competencias digitales. Estos resultados revelaron

que la mayoría del personal considera que poseen adecuadas competencias digitales en el cumplimiento de sus deberes funcionales en los colegios a su cargo.

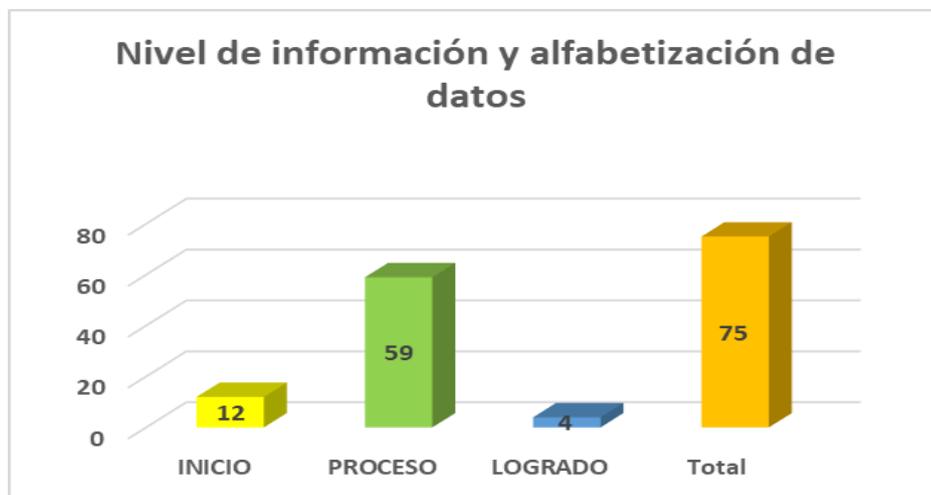
**Tabla 13**

*Nivel de información y alfabetización de datos*

<b>D1: INFORMACION Y ALFABETIZACION DE DATOS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
INICIO	12	16.0
PROCESO	59	78.7
LOGRADO	4	5.3
Total	75	100.0

**Figura 2**

*Gráfica del nivel de información y alfabetización de datos*



En la tabla 13 y figura 2 presentamos los niveles de información y alfabetización de datos de los directivos en las redes 9 y 10 de la UGEL señalada. Se observó que el 16.0% de los encuestados consideraron que se encuentran en inicio, y el 78.7% señala que están en proceso y solo el 5.3% considera que ha alcanzado un buen estado de información y alfabetización de datos. Estos resultados revelaron que mayoritariamente los colaboradores consideraron que

poseen adecuados niveles de información y alfabetización de datos en el desarrollo de sus funciones en los colegios a su cargo.

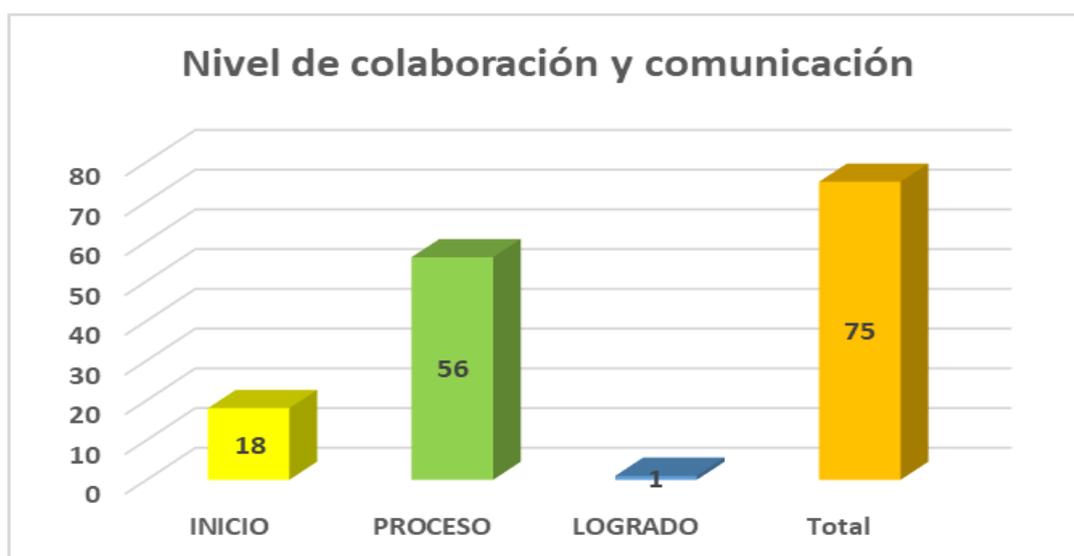
**Tabla 14**

*Niveles de comunicación y colaboración*

<b>D2: COMUNICACION Y COLABORACION</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
INICIO	18	24.0
PROCESO	56	74.7
LOGRADO	1	1.3
Total	75	100.0

**Figura 3**

*Gráfica del nivel de comunicación y colaboración*



En la tabla 14 y figura 3, mostramos el estado alcanzado en comunicación y colaboración en el personal directivo en las redes 9 y 10 de la UGEL señalada. Resultó que el 24.0% consideraron que están en inicio, y el 74.7% señala que está en proceso y solo el 1.3% considera que ha logrado adecuados niveles de comunicación y colaboración. Este hallazgo reveló lo que la mayoría del personal considera que poseen un adecuado desarrollo de la comunicación y colaboración en el reto de conducir con eficiencia las entidades a su cargo.

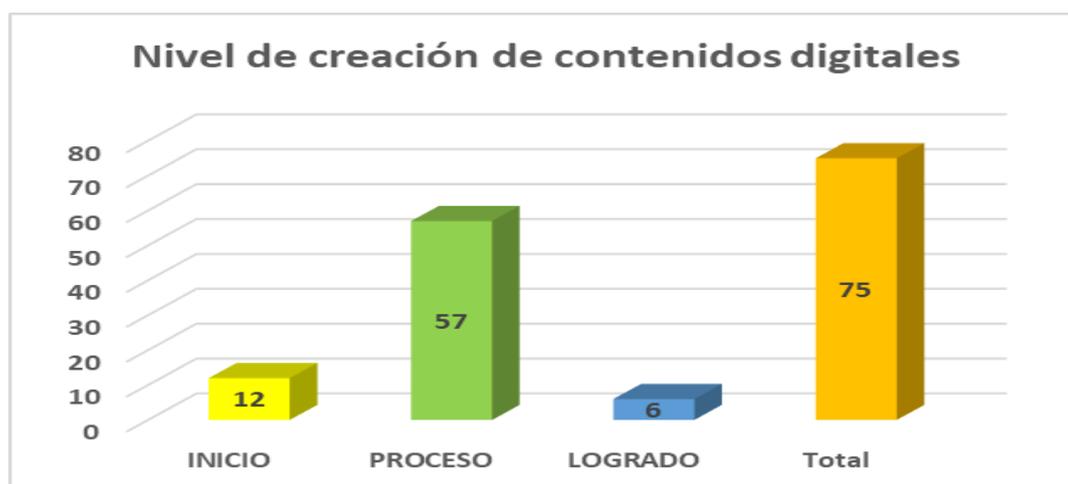
**Tabla 15**

*Nivel de creación de contenidos digitales*

D3: CREACION DE CONTENIDOS DIGITALES	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	12	16.0
PROCESO	57	76.0
LOGRADO	6	8.0
Total	75	100.0

**Figura 4**

*Gráfica del nivel creación de contenidos digitales*



En la tabla 15 y figura 4 mostramos el estado alcanzado en materia de creación de contenidos digitales en directivos de redes 9 y 10 de la UGEL en estudio. Se observó que el 16.0% consideraron que se encuentran en inicio, y el 76.0% señala estar en proceso y solo el 8.0% manifiesta haber logrado adecuado nivel de comunicación y colaboración. Estos resultados revelaron que la mayoría del personal considera que poseen un adecuado desarrollo en la creación de contenidos digitales acorde con la ejecución eficiente de los deberes funcionales en las instituciones educativas a su cargo.

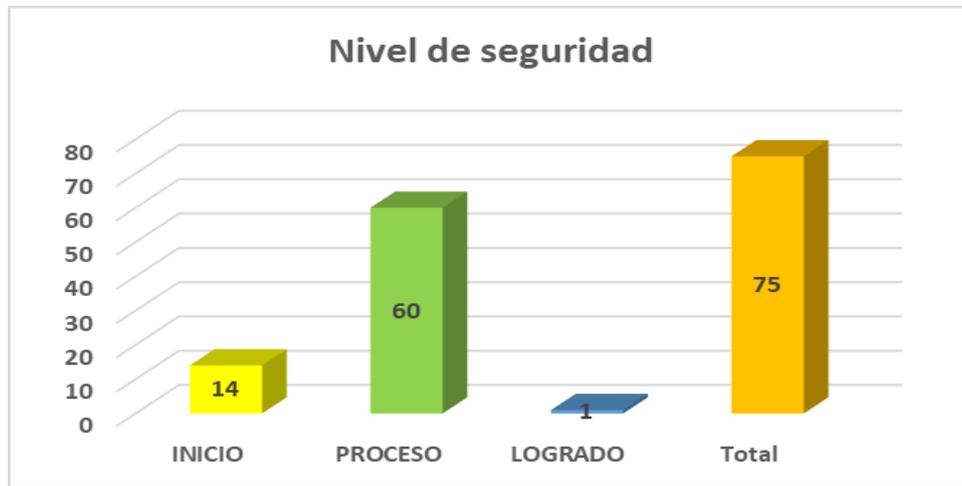
**Tabla 16**

*Nivel de seguridad*

<b>D4: SEGURIDAD</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
INICIO	14	18.7
PROCESO	60	80.0
LOGRADO	1	1.3
Total	75	100.0

**Figura 5**

*Gráfica del nivel de seguridad*



En la tabla 16 y figura 5, observamos el estado alcanzado en materia de seguridad del personal directivo de las redes 9 y 10 de la UGEL estudiada. Se observó que el 18.7% consideraron que se están inicio, y el 80.0% señala que está en proceso y solo el 1.3% considera que ha alcanzado un buen nivel de seguridad. Estos resultados revelaron que el grueso de colaboradores considera que poseen un adecuado nivel de seguridad al desarrollar regularmente sus actividades directivas en las instituciones educativas a su cargo.

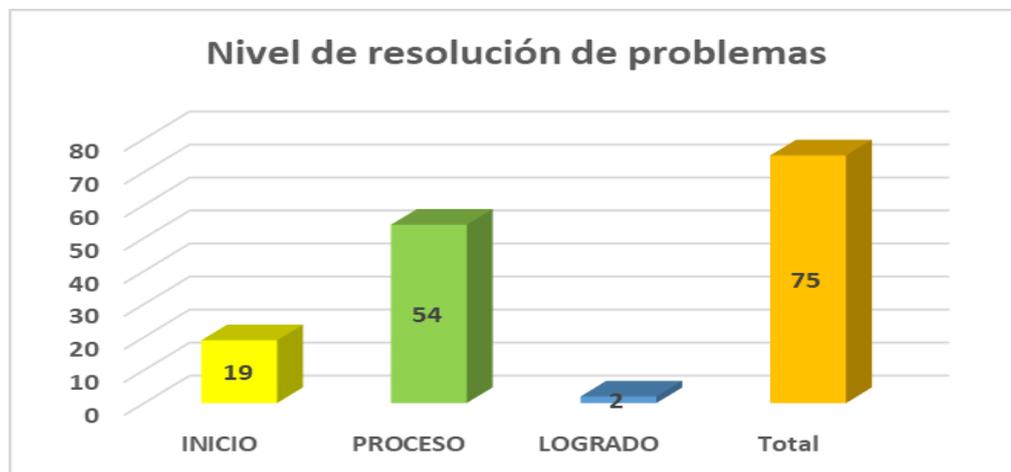
**Tabla 17**

Nivel de resolución de problemas

D5: RESOLUCION DE PROBLEMAS	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	19	25.3
PROCESO	54	72.0
LOGRADO	2	2.7
Total	75	100.0

**Figura 6**

Gráfica del de resolución de problemas



En la tabla 17 y figura 6, se observamos el estado alcanzado en la resolución de problemas del personal directivo de las redes 9 y 10 de la UGEL estudiada. Encontramos que el 25.3% consideraron que se encuentran en inicio, y 72.0% señala estar en proceso y solo el 2.7% precisa haber alcanzado significativos avances referidos a la solución de situaciones problemáticas. Los hallazgos encontrados revelaron como un importante volumen directivos considera que poseen un adecuado nivel de resolución de problemas referidos al ejercicio de sus deberes funcionales como parte de las entidades escolares a su cargo.

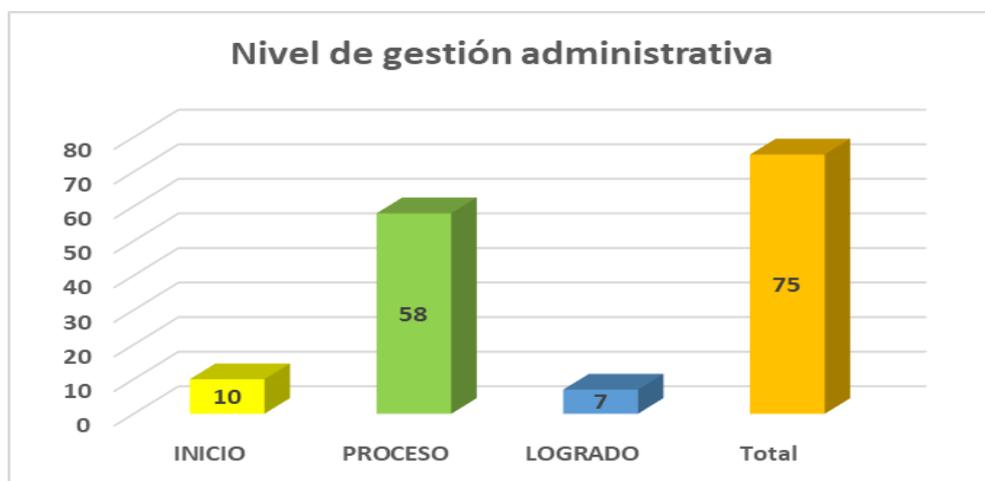
**Tabla 18**

*Nivel de gestión administrativa*

V2: GESTION ADMINISTRATIVA	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	10	13.3
PROCESO	58	77.3
LOGRADO	7	9.3
Total	75	100.0

**Figura 7**

*Gráfica del nivel de gestión administrativa*



En la tabla 18 y figura 7, mostramos el grado de progreso de la gestión administrativa del personal directivo de las redes 9 y 10 de la UGEL estudiada. Explícitamente queda establecido que el 13.3% consideraron estar en inicio, y el 77.3% señala que está en proceso y solo el 9.3% manifiesta que ha alcanzado adecuado dominio de la gestión administrativa. Estos resultados revelaron que la mayoría del personal reconoce poseer un adecuado dominio del quehacer administrativo como parte de las responsabilidades funcionales en entidades educativas a su cargo.

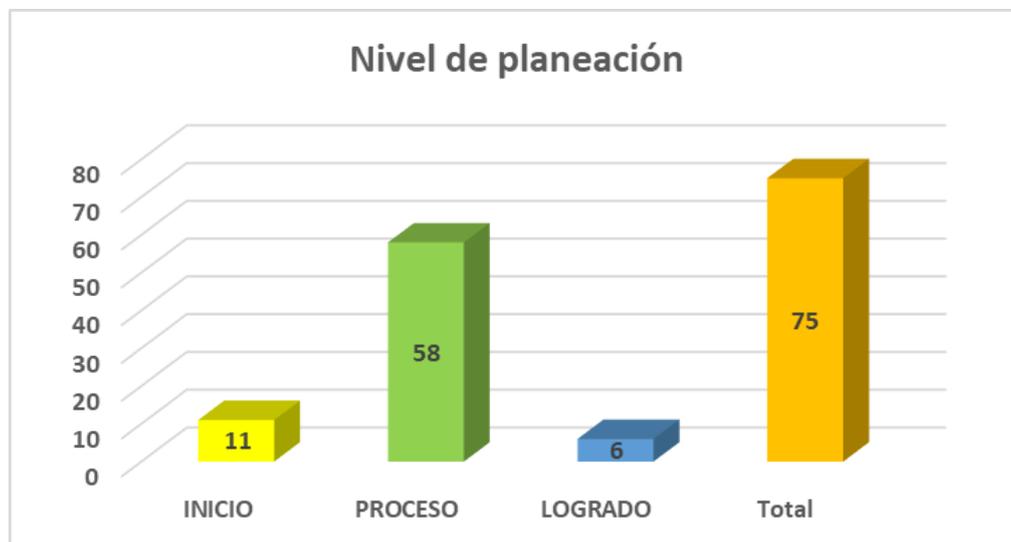
**Tabla 19**

*Nivel de planeación*

V2_D1: PLANEACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	11	14.7
PROCESO	58	77.3
LOGRADO	6	8.0
Total	75	100.0

**Figura 8**

*Gráfica del nivel de planeación*



En la tabla 19 y figura 8, presentamos el status en materia de planeación alcanzado por el personal directivo en las redes 9 y 10 de la UGEL mencionada. Se observó que el 14.7% consideraron que se encuentran en inicio, y el 77.3% señala encontrarse en proceso, frente a un 8.0% que manifiesta haber alcanzado un adecuado manejo de la planeación. Estos resultados revelaron que un sector mayoritario de directivos considera que poseen adecuados niveles en el manejo de la planeación en la conducción de las entidades a su cargo.

**Tabla 20**

*Nivel de organización*

V2_D2: ORGANIZACION	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	15	20.0
PROCESO	51	68.0
LOGRADO	9	12.0
Total	75	100.0

**Figura 9**

*Gráfica del nivel de organización*



En la tabla 20 y figura 9, mostramos el grado de manejo que en materia de organización han alcanzado los directivos en las redes 9 y 10 de la UGEL mencionada. Se evidencia que el 20.0% de los encuestados consideraron estar en inicio, y 68.0% señala que está en proceso y solo el 12.0% considera que ha alcanzado un buen nivel de organización. Estos resultados revelaron como una cantidad considerable considera que poseen adecuados niveles de manejo organizacional en el cumplimiento de sus funciones en los planteles escolares a su cargo.

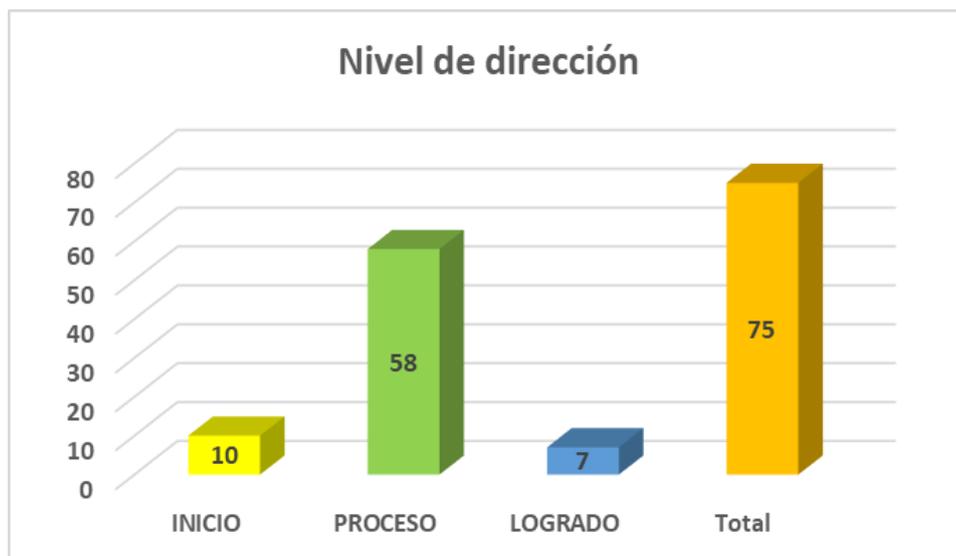
**Tabla 21**

*Nivel de dirección*

V2_D3: DIRECCION	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	10	13.3
PROCESO	58	77.3
LOGRADO	7	9.3
Total	75	100.0

**Figura 10**

*Gráfica del nivel de dirección*



En la tabla 21 y figura 10, se muestra lo alcanzado en materia de manejo de la dirección en el personal directivo redes 9 y 10 de la UGEL estudiada. Nótese que 13.3% consideraron que se encuentran en inicio, y el 77.3% señala estar en proceso, frente al 9.3% que revela haber alcanzado buena performance en las acciones de dirección. Estos resultados revelaron como un importante grupo de directivos consideran que poseen un adecuado manejo de la dirección en el cumplimiento de sus deberes funcionales en las entidades a su cargo.

**Tabla 22**

*Nivel de control*

V2_D4: CONTROL	Frecuencia	Porcentaje
INICIO	15	20.0
PROCESO	51	68.0
LOGRADO	9	12.0
Total	75	100.0

**Figura 11**

Gráfica del nivel de control



En la tabla 22 y figura 11, mostramos el grado del manejo del control en los directivos en las redes 9 y 10 de la UGEL estudiada. Podemos evidenciar que el 20.0% consideraron estar inicio, y el 68.0% señala que está en proceso y solo el 12.0% considera que ha alcanzado un buen nivel de control. Estos resultados revelaron como un importante sector de directivos considera que poseen adecuados niveles en materia de control en su quehacer funcional de las entidades escolares a su cargo.

### **3.1.2 Comprobación de hipótesis**

**3.1.2.1 Hipótesis general.** Hemos considerado, para estos efectos, una hipótesis nula y alterna:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa en el personal directivo de las II.EE. de las redes educativas 9 y 10-UGEL 05-UGEL 05-SJL, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa en el personal directivo de las II.EE. de las redes educativas 9 y 10-UGEL 05- UGEL 05-SJL, 2021.

Nivel de significancia = 5%

Nivel de confianza = 95%

P-valor = 0.000 (significancia bilateral). Existe asociación significativa entre las competencias digitales y la gestión administrativa (se rechaza la hipótesis nula).

Coeficiente RHO= 0.581

Regla de decisión=Si p-valor<0.05 entonces se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 23**

*Relación entre la competencia digital y la gestión administrativa*

Tabla de contingencia V1: COMPETENCIA DIGITAL * V2: GESTION ADMINISTRATIVA						
		V2: GESTION ADMINISTRATIVA			Total	
		INICIO	PROCESO	LOGRADO		
V1: COMPETENCIA DIGITAL	INICIO	Recuento	6	3	0	9
		% del total	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	PROCESO	Recuento	4	53	4	61
		% del total	5.3%	70.7%	5.3%	81.3%
	LOGRADO	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	2.7%	4.0%	6.7%
Total		Recuento	10	58	7	75
		% del total	13.3%	77.3%	9.3%	100.0%

En la tabla 23, observa que del total consultado una pequeña parte de directivos de las II.EE. consideraron que lograron un buen nivel de competencias digitales (6.7%), correspondiéndole en esa misma línea un grupo similar de directivos que consideran haber logrado un buen nivel de gestión administrativa (9.3%). Del mismo modo, los directivos que manifestaron tener un nivel de competencias digitales en proceso (81.3%), también manifiestan tener un nivel de un nivel de gestión administrativa en proceso (77.3%); De otro lado, solo una pequeña parte precisa estar en inicio en cuanto a competencias digitales (12.0%), y por ende, un similar nivel de gestión administrativa (13.3%), Finalmente, del cuadro se desprende que en el personal directivo estudiado hay adecuada asociación y correspondencia entre las competencias digitales y la gestión administrativa quedando evidenciado que cuando es menor el logro de las

competencias digitales también es menor en gestión administrativa, y cuando mayor es el grado de dichas competencias en proceso igualmente se refleja en similar proporción en la gestión administrativa en estado de proceso, produciéndose similar situación en el nivel de inicio para ambos casos.

**Tabla 24**

*Correlación entre la competencia digital y gestión administrativa*

		V2: GESTION ADMINISTRATIVA		
Rho	de	V1: COMPETENCIA DIGITAL	Coeficiente de correlación	,581**
Spearman			Sig. (bilateral)	.000
			N	75

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

Se observa en la tabla 24 la correlación positiva ( $\rho = 0.581$ ) y significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ) entre las competencias digitales y la gestión administrativa. Consecuentemente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); es decir, existe relación significativa entre las competencias digitales y la gestión administrativa en el personal directivo de las II.EE. de las redes 9 y 10 de la UGEL 05-SJL, 2021.

**3.1.2.2 Hipótesis específicas.** Se plantearon las siguientes:

**Hipótesis Específica 1**

$H_0$ : No existe relación entre las competencias digitales y la planeación en el personal directivo de las II.EE. red 9 y 10-UGEL 05-SJL, 2021.

$H_1$ : Existe relación entre las competencias digitales y la planeación en el personal directivo de las II.EE. red 9 y 10-UGEL 05-SJL, 2021.

Nivel de significancia = 0.05

Regla de decisión: Si  $p\text{-valor} < 0.05$  entonces se rechaza  $H_0$ .

$P\text{-valor} = 0.000$  (significancia bilateral). Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa (se rechaza la  $H_0$ ).

**Tabla 25***Correlación competencia digital y gestión administrativa*

Tabla de contingencia V1: COMPETENCIA DIGITAL * V2_D1:PLANEACION						
		V2_D1: PLANEACION				
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	Total
V1: COMPETENCIA DIGITAL	INICIO	Recuento	6	3	0	9
		% del total	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	PROCESO	Recuento	5	53	3	61
		% del total	6.7%	70.7%	4.0%	81.3%
	LOGRADO	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	2.7%	4.0%	6.7%
Total		Recuento	11	58	6	75
		% del total	14.7%	77.3%	8.0%	100.0%

En la tabla 25, se observa que del total consultado una pequeña parte de directivos de las II.EE. consideraron que lograron un buen nivel de competencias digitales (6.7%), correspondiéndole en esa misma línea un grupo similar de directivos que consideran haber logrado un buen nivel de planeación (8.0%). Del mismo modo, los directivos que manifestaron tener un nivel de competencias digitales en proceso (81.3%), también manifiestan tener un nivel de un nivel de planeación en proceso (77.3%); De otra parte, solo una pequeña fracción de directivos reconoce tener un estado de competencias digitales en inicio (12.0%), y por ende, un similar nivel de planeación (14.7%). Finalmente, del cuadro se desprende que en el personal directivo estudiado existe adecuada asociación y correspondencia entre las competencias digitales y la planeación quedando en evidencia que cuando es menor el nivel en el manejo de las competencias digitales también es menor el grado de manejo en planeación, y cuando mayor es el grado de manejo de dichas competencias en proceso igualmente se refleja en similar proporción el nivel de manejo de planeación en estado de proceso, produciéndose similar situación en el nivel de inicio para ambos casos.

**Tabla 26***Correlación entre la competencia digital y la planeación*

				D2: PLANEACIÓN	
Rho	de V1:	COMPETENCIA	Coficiente	de	,576**
Spearman	DIGITAL		de correlación		
			Sig. (bilateral)		.000
			N		75

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

En la tabla 26 se presenta la asociación positiva ( $\rho = 0.576$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ ) entre las competencias digitales y la planeación. Consecuentemente, se rechaza la premisa hipotética ( $H_0$ ); Se confirma la existencia de asociación significativa de las competencias digitales y la planeación en directivos de II.EE. redes 9 y 10 de la UGEL 05-SJL, 2021.

### Hipótesis Específica 2

$H_0$ : No existe asociación de las competencias digitales con la organización en directivos de las II.EE. en redes educativas 9, 10-UGEL 05-SJL, 2021.

$H_1$ : Existe asociación de las competencias digitales con la organización en directivos de las II.EE. en redes educativas 9, 10-UGEL 05-SJL, 2021.

Nivel de significancia = 0.05

Regla de decisión: Si  $p\text{-valor} < 0.05$  entonces se rechaza  $H_0$ .

$P\text{-valor} = 0.000$  (significancia bilateral). Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa (se rechaza la  $H_0$ ).

**Tabla 27**

*Relación entre de competencia digital con organización*

		V2_D2: ORGANIZACION				
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	Total
V1: COMPETENCIA DIGITAL	INICIO	Recuento	6	3	0	9
		% del total	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	PROCESO	Recuento	9	46	6	61
		% del total	12.0%	61.3%	8.0%	81.3%
	LOGRADO	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	2.7%	4.0%	6.7%
Total		Recuento	15	51	9	75
		% del total	20.0%	68.0%	12.0%	100.0%

En la tabla 27, se observa que del total consultado una pequeña parte de directivos de las II.EE. consideraron que lograron un buen nivel de competencias digitales (6.7%), correspondiéndole en esa misma línea un grupo similar de directivos que consideran haber logrado un buen nivel de organización (12.0%). Del mismo modo, los directivos que manifestaron tener un nivel de competencias digitales en proceso (81.3%), también manifiestan tener un nivel de

un nivel de organización en proceso (68.0%); De otra parte, solo una pequeña parte reconoce tener competencias digitales en inicio (12.0%), y por ende, un similar nivel de organización (20.0%), Finalmente, del cuadro se desprende que en el personal directivo estudiado existe una aceptable asociación y correspondencia de competencias digitales con la organización quedando en evidencia que cuando es menor el logro de las competencias digitales también es menor en organización, y cuando mayor es el nivel de dichas competencias en proceso, igualmente se refleja en similar proporción el grado de organización en estado de proceso, produciéndose similar situación en el nivel de inicio para ambos casos.

**Tabla 28**

*Correlación de competencia digital con organización*

		D2: ORGANIZACIÓN	
Rho de Spearman	V1: COMPETENCIA DIGITAL	Coefficiente de correlación	,482**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	75

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

En la tabla 28, presentamos la asociación positiva ( $\rho = 0.482$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ ) entre las competencias digitales y la organización. Por lo tanto, se rechaza la premisa hipotética nula ( $H_0$ ); consecuentemente, existe relación asociación significativa de las competencias digitales y la organización en directivos de las II.EE. red 9 y 10 de la UGEL 05-SJL, 2021.

### **Hipótesis Específica 3**

$H_0$ : No existe asociación significativa de competencias digitales y la dirección en directivos de las II.EE. de redes educativas 9 y 10-UGEL 05-SJL, 2021.

$H_1$ : Existe asociación significativa de competencias digitales y dirección en directivos de II.EE. de redes educativas 9 y 10-UGEL 05-SJL, 2021.

Nivel de significancia = 0.05

Regla de decisión: Si  $p\text{-valor} < 0.05$  entonces se rechaza  $H_0$ .

$P\text{-valor} = 0.000$  (significancia bilateral). Existe asociación significativa de las competencias digitales con la gestión administrativa (se rechaza la  $H_0$ ).

**Tabla 29***Relación de competencia digital con dirección*

Tabla de contingencia V1: COMPETENCIA DIGITAL * V2_D3: DIRECCION			V2_D3: DIRECCION			Total
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	
V1: COMPETENCIA DIGITAL	INICIO	Recuento	6	3	0	9
		% del total	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	PROCESO	Recuento	4	53	4	61
		% del total	5.3%	70.7%	5.3%	81.3%
	LOGRADO	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	2.7%	4.0%	6.7%
Total		Recuento	10	58	7	75
		% del total	13.3%	77.3%	9.3%	100.0%

En la tabla 29, se observa que del total consultado una pequeña parte de directivos de las II.EE. consideraron que lograron un buen nivel de competencias digitales (6.7%), correspondiéndole en esa misma línea un grupo similar de directivos que consideran haber logrado un buen nivel de dirección (9.3%). Del mismo modo, los directivos que manifestaron tener un nivel de competencias digitales en proceso (81.3%), también manifiestan tener un nivel de dirección en proceso (77.3%); De otra parte, solo una pequeña parte reconoce tener competencias digitales en inicio (12.0%), y por ende, un similar nivel de dirección (13.3%), Finalmente, del cuadro se desprende que en el personal directivo estudiado hay adecuada asociación y correspondencia de competencias digitales y dirección evidenciándose que cuando es menor logro de competencias digitales también disminuye el grado de manejo de dirección, y cuando mayor es el grado de manejo de dichas competencias en proceso, igualmente se refleja en similar proporción el nivel de dirección en estado de proceso, produciéndose similar situación en el nivel de inicio para ambos casos.

**Tabla 30***Correlación de competencia con dirección*

		D3: DIRECCIÓN	
Rho de Spearman	V1: COMPETENCIA DIGITAL	Coefficiente de correlación	,581**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	75

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

Mostramos en la tabla 30, la asociación positiva ( $\rho = 0.581$ ) y significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ) de las competencias digitales y dirección.

Consecuentemente, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ); demostrándose la existencia relación asociación significativa de las competencias digitales con dirección en directivos de las II.EE. de redes 9 y 10 de la UGEL 05-SJL, 2021.

#### Hipótesis Específica 4

$H_0$ : No existe asociación de competencias digitales y control en directivos de II.EE. en redes 9 y 10-UGEL 05-SJL, 2021.

$H_1$ : Existe asociación significativa de competencias digitales y control en directivos de II.EE. en redes 9 y 10-UGEL 05-SJL, 2021.

Nivel de significancia = 0.05

Regla de decisión: Si  $p$ -valor < 0.05 entonces se rechaza  $H_0$ .

$P$ -valor = 0.000 (significancia bilateral). Existe asociación significativa de competencias digitales con gestión administrativa (se rechaza la  $H_0$ ).

**Tabla 31**

*Relación de competencia digital y control*

		Tabla de contingencia V1: COMPETENCIA DIGITAL * V2_D4: CONTROL				Total
		V2_D4: CONTROL				
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	
V1: COMPETENCIA DIGITAL	INICIO	Recuento	6	3	0	9
		% del total	8.0%	4.0%	0.0%	12.0%
	PROCESO	Recuento	9	46	6	61
		% del total	12.0%	61.3%	8.0%	81.3%
	LOGRADO	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0.0%	2.7%	4.0%	6.7%
Total		Recuento	15	51	9	75
		% del total	20.0%	68.0%	12.0%	100.0%

En la tabla 31, se observa que del total consultado una pequeña parte de directivos de las II.EE. consideraron que lograron un buen nivel de competencias digitales (6.7%), correspondiéndole en esa misma línea un grupo similar de directivos que consideran haber logrado un buen nivel de control (12.0%). Del mismo modo, los directivos que manifestaron tener un nivel de competencias digitales en proceso (81.3%), también manifiestan tener un nivel de control en proceso (68.0%); De otra parte, solo una pequeña cantidad de directivos reconoce tener competencias digitales en inicio (12.0%), y por ende, un similar nivel de dirección (20.0%), Finalmente, del cuadro se desprende que en el personal directivo estudiado hay adecuada asociación y correspondencia de las competencias digitales y control evidenciándose que cuando es menor el estándar

de logro en competencias digitales también es menor el estándar de logro en control, y cuando mayor es el grado de manejo de dichas competencias en proceso igualmente se refleja en similar proporción el grado de manejo del control en estado de proceso, produciéndose similar situación en el nivel de inicio para ambos casos.

**Tabla 32**

*Correlación entre la competencia digital y control*

				D3: CONTROL
Rho de Spearman	de V1: DIGITAL	COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	,482**
			Sig. (bilateral)	.000
			N	75

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

De acuerdo a la tabla 32, se aprecia la asociación positiva ( $\rho = 0.482$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ ) de las competencias digitales con el control. Consecuentemente, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ); lo que significa que existe asociación relación significativa de las competencias digitales y control en el personal directivo de las II.EE. de las redes 9 y 10 de la UGEL 05-SJL, 2021.

### 3.2 Discusión de resultados

Teniendo como base los resultados encontrados, nos planteamos como propósito general determinar la asociación de la competencia digital con gestión administrativa con directivos II.EE. en las redes 9 y 10-SJL. Teniendo como marco el 95% de confianza y significancia de 5%, se aplicó el estadístico Rho de Spearman obteniéndose un p-valor de 0.000 y el coeficiente Rho de 0.581; por lo tanto, teniendo en cuenta la regla de decisión  $p\text{-valor} < 0.05$  advertimos la presencia de asociación en dichas variables. Lo cual significa que el manejo de las TIC (computación e informática, redes de comunicación y diversas aplicaciones digitales), en los directores y Sub directores constituyen un factor fundamental en el adecuado devenir de sus acciones referidos con gestión administrativa en a su cargo. De acuerdo a ello rechazamos la premisa hipotética nula y aceptamos la premisa hipotética alterna, corroborándose que existe

asociación entre las variables estudiadas. Lo obtenido coincide con Flores (2019), que estudió la asociación de competencias digitales y desempeño docente obteniendo resultados similares al nuestro; se **confirmándose** la presencia de asociación significativa y moderada en dichas variables generando impacto positivo en el aprendizaje del alumnado debido a una mejor calidad y diversidad en la función docente. De acuerdo a ese orden de ideas, confirmamos que mientras mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mayor será la efectividad y calidad gestionando las entidades escolares a su cargo.

**Respecto al objetivo específico 1**, nos planteamos como propósito específico 1 definir la existencia de asociación de la competencia digital y planeamiento en directivos de II.EE. en las redes 9 y 10-SJL. Teniendo como marco el 95% de confianza y nivel de significancia de 5%, se aplicó el estadístico Rho de Spearman obteniéndose un p-valor de 0.000 y el coeficiente Rho de 0.482; por lo tanto, teniendo en cuenta la regla de decisión  $p\text{-valor} < 0.05$  advertimos presencia de asociación en dichas variables. Lo cual significa que el manejo del planeamiento en los directores y Sub directores constituyen un factor fundamental en el adecuado devenir en sus acciones referidas a gestión administrativa de las entidades a su cargo. De acuerdo a ello rechazamos la premisa hipotética nula y aceptamos la premisa hipotética alterna corroborándose la presencia de asociación entre la variable 1 (Competencia digital) y D1 (Planeamiento) de la V2 (Gestión administrativa). Lo obtenido coincide con Pérez (2020), que estudió la asociación de competencias digitales y gestión administrativa en el Municipio de Huaura obteniendo resultados similares al nuestro, determinado la existencia de asociación significativa y moderada las referidas variables, siendo muy positivo para el desarrollo de las acciones generando un impacto positivo para el accionar de este sistema administrativo, al involucrarse la tecnología en el tratamiento administrativo, formulación y manejo de los documentos de gestión instrumentos, adecuada organización, presupuesto y sistema de control interno. Consecuentemente, mientras mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mayor será el desempeño en el manejo del planeamiento en la diversidad de acciones de la gestión administrativa.

Del mismo modo, **nos propusimos como propósito específico 2** establecer la asociación de competencia digital y la organización con directivos de II.EE. en las redes 9 y 10-SJL. Teniendo como marco el 95% de confianza y nivel de significancia del 5%, se aplicó el estadístico Rho de Spearman obteniéndose un p-valor de 0.000 y el coeficiente Rho de 0.482; por lo tanto, teniendo en cuenta la regla de decisión  $p\text{-valor} < 0.05$  advertimos la presencia de asociación en las variables. Lo cual significa que el manejo de la organización en los directores y Sub directores constituyen un factor fundamental en el adecuado devenir en sus actividades asociadas a la gestión administrativa en a su cargo. De acuerdo a rechazamos la premisa hipotética nula y aceptamos la premisa hipotética nula alterna, corroborándose la existencia de relación entre la variable 1 (Competencia digital) y D2 (Organización) de la V2 (Gestión administrativa). Lo obtenido coincide con Oncoy (2021), que estudió la asociación de competencias digitales y gestión administrativa en el Municipio Provincial de Huaraz obteniendo resultados similares al nuestro, determinando la presencia de asociación significativa y moderada de dichas variables, siendo muy positivo para el desarrollo de las acciones ocasionando reacciones positivas en los trabajadores al reflejar una mejora significativa en el proceso de organización de la entidad ocasionando mejor predisposición en el cumplimiento de sus deberes funcionales, buena comunicación interna, coordinación articulada de las diversas instancias gracias a la presencia y gradual empoderamiento de la tecnología. En tal sentido, confirmamos que mientras mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., esta tendrá un impacto favorable en el desarrollo de la organización interna de las II.EE., permitiendo con ello, una mejor comunicación interna, disciplina y cumplimiento de funciones, identificación de los niveles autoridad, entre otros, que contribuyen decisivamente en las diversas acciones administrativas del personal directivo, a nivel de las II.EE. del ámbito estudiado.

Del mismo modo, nos propusimos **como propósito específico 3** establecer la asociación de la competencia digital y dirección de directivos de II.EE. en las redes 9 y 10-SJL. Teniendo como marco el 95% de confianza y nivel de significancia de 5%, se aplicó el estadístico de Rho de Spearman obteniéndose un p-valor de 0.000 y el coeficiente Rho de 0.581; por lo tanto,

teniendo en cuenta la regla de decisión  $p\text{-valor} < 0.05$  advertimos la presencia de asociación en dichas variables. Lo cual significa que el manejo de la dirección en los directores y Sub directores constituyen un factor fundamental en el adecuado devenir en sus acciones referidas a gestión administrativa en entidades a su cargo. Consecuentemente rechazamos la premisa hipotética nula y aceptamos la premisa hipotética alterna, corroborándose la existencia de relación entre variable 1 (Competencia digital) y la D3 (Dirección) de la V2 (Gestión administrativa). Lo obtenido coincide con De la Cruz (2018), que estudió la asociación de competencias digitales y gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales de Lima obteniendo resultados similares al nuestro, estableciéndose la presencia de asociación significativa y moderada de dichas variables, siendo muy positivo gracias a la existencia y gradual empoderamiento de la tecnología en las diversas acciones de dirección. En tal sentido, confirmamos que mientras mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., esta tendrá una mayor incidencia en la mejora de los resultados en las acciones propias de dirección de las II.EE., permitiendo con ello, una mejor comunicación interna, liderazgo, logro de objetivos y metas, entre otros, que contribuyen decisivamente a una óptima gestión administrativa de los directivos, a nivel de las II.EE. del ámbito estudiado

Finalmente, **nos propusimos como propósito específico 4** definir la relación la asociación de competencia digital y control en directivos de II.EE. de redes 9 y 10-SJL. Teniendo como marco el 95% de confianza y nivel de significancia de 5%, se aplicó el estadístico Rho de Spearman obteniéndose un  $p\text{-valor}$  de 0.000 y el coeficiente Rho de 0.482; teniendo en cuenta la regla de decisión  $p\text{-valor} < 0.05$  advertimos la presencia de asociación en dichas variables. Lo cual significa que el manejo del control en los directores y Sub directores constituyen un factor fundamental en el adecuado discurrir de las acciones referidas a la gestión administrativa en entidades a su cargo. De acuerdo a ello rechazamos la premisa hipotética nula y se acepta la premisa hipotética alterna, corroborándose la existencia de relación entre la variable 1 (Competencia digital) y la D4 (Control) de la V2 (Gestión administrativa). Lo obtenido coincide con Paredes (2020), que estudió la asociación de gestión administrativa y calidad del servicio en entidades públicas de educación superior en Ambato-Ecuador

obteniendo resultados similares al nuestro, determinándose la presencia de asociación significativa y moderada en dichas variables estudiadas, siendo muy positivo porque incide en la opinión favorable en clientes por la eficiencia y efectividad del servicio brindado, teniendo en cuenta el rol fundamental que juega las TIC. En tal sentido, confirmamos que mientras mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., esta tendrá una mayor incidencia en la mejora de los resultados en las acciones que comprenden el proceso de control (Monitoreo, acompañamiento, evaluación y retroalimentación), permitiendo con ello mejores resultados y una buena gestión administrativa del personal directivo, a nivel de las II.EE. del ámbito estudiado.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

#### **Primera:**

Respecto al propósito general, concluimos corroborando nuestra hipótesis general, confirmando la existencia de asociación moderada y significativa de competencias digitales y gestión administrativa en directivos de II.EE. en las redes 9 y 10 de la UGEL 05, SJL 2021. Nuestra premisa se respalda en el coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman)  $r=0.581$ ,  $p< 0.000$ . Por lo tanto, afirmamos que cuando mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mayor será la eficacia y calidad en la conducción de la gestión administrativa.

#### **Segunda:**

En relación al propósito específico 1, concluimos corroborando nuestra premisa hipotética 1, confirmando la presencia de asociación moderada y significativa de las competencias digitales con el planeamiento como parte del quehacer funcional del personal directivo de las II.EE. de las redes 9 y 10 de la UGEL 05, SJL 2021. Nuestra premisa se respalda en el coeficiente obtenido (Rho de Spearman)  $r=0.482$ ,  $p< 0.000$ . Por lo tanto, afirmamos que cuando mayor sean las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mejor será el manejo de las diversas acciones de planeamiento inherentes a la gestión administrativa mejorando el cumplimiento de objetivos y metas establecidos.

#### **Tercera:**

Respecto al objetivo específico 2, concluimos corroborando nuestra premisa hipotética 2, ratificando la presencia de asociación moderada y significativa de competencias digitales y organización en el ejercicio de funciones del personal directivo de las II.EE. de las redes 9 y 10 de la UGEL 05, SJL 2021. Nuestra premisa se respalda en el resultado obtenido (Rho de Spearman)  $r=0.482$ ,  $p< 0.000$ . Por lo tanto, ratificamos que cuando mayor serán las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mejor será el manejo de las diversas

acciones de organización propios de la gestión administrativa repercutiendo en mejores coordinaciones, y resultados de las entidades a su cargo.

**Cuarta:**

En relación al propósito específico 4, concluimos corroborando nuestra premisa hipotética 4, ratificando la presencia de asociación moderada y significativa de competencias digitales y dirección durante el ejercicio de funciones del personal directivo de las II.EE. de las redes 9 y 10 de la UGEL 05, SJL 2021. Nuestra premisa se respalda en el resultado obtenido (Rho de Spearman)  $r=0.581$ ,  $p< 0.000$ . Por lo tanto, ratificamos que cuando mayor serán las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mejor será el manejo de las diversas acciones de dirección propios de la gestión administrativa favoreciendo al buen clima y adecuadas relaciones con el personal.

**Quinta:**

Respecto al objetivo específico 5, concluimos corroborando nuestra hipótesis específica, reafirmando la existencia de asociación moderada y significativa de las competencias digitales y control durante el ejercicio de funciones del personal directivo de las II.EE. de las redes 9 y 10 de la UGEL 05, SJL 2021. Nuestra premisa se respalda en el resultado obtenido (Rho de Spearman)  $r=0.482$ ,  $p< 0.000$ . Por lo tanto, ratificamos que cuando mayor serán las competencias digitales del personal directivo de las II.EE., mejor será el manejo de las diversas acciones de control inmersos de gestión administrativa lográndose un mejor nivel de eficiencia y efectividad en las II.EE. de la jurisdicción estudiada.

## **4.2. Recomendaciones**

### **Primera:**

La UGEL 05-SJL, debe de formular y ejecutar un plan de capacitación y asistencia técnica integral para potenciar y fortalecer las diversas habilidades de los directivos a fin de elevar la eficiencia de gestión administrativa en II.EE. de su ámbito jurisdiccional.

### **Segunda:**

Las redes educativas deben de ejecutar, en alianza con los especialistas de planificación (UGEL-DRELM) un programa específico de fortalecimiento de capacidades en competencias digitales ligadas estrictamente con el sistema de planificación a nivel de las II.EE., a fin de que el personal directivo mejore la elaboración, monitoreo y medición de resultados de los instrumentos de gestión estratégica-operativa acorde con una administración basada en resultados.

### **Tercera:**

Implementar dispositivos y aplicaciones digitales para optimizar las acciones organizacionales en la gestión del personal directivo, aprovechando el potencial profesional existente en la UGEL 05, estos elementos informáticos permitirían elevar el desempeño técnico en el manejo del potencial, comunicaciones, y gestión de la información, generándose un adecuado ambiente de trabajo, así como mayor identificación y compromiso del personal.

### **Cuarta:**

La UGEL 05 en coordinación con las redes educativas, debe de ejecutar un proceso constante de digitalización de los diversos procesos de dirección a fin de facilitar una mejor coordinación, comunicación y centralización para la oportuna toma de decisiones, permitiendo con ello no solo una oportuna entrega de la información, sino también, una rápida atención de casuística o situaciones de emergencia. Del mismo modo a nivel de redes, estas deben de constituirse en centros de inter aprendizaje permanente para optimizar el liderazgo y eficacia de las instituciones a su cargo.

**Quinta:**

Siendo las competencias digitales un componente transversal, las instancias técnicas de administración y control institucional en la UGEL 05 deben de sostener reuniones y asistencia técnicas permanentes a fin de ir implementando gradualmente el sistema control interno en las II.EE., permitiendo de esa manera, no solo una mejor sensibilización interna del personal, sino también un mayor nivel de integración de las diversas en materia de administrativa en el marco de la autoevaluación constante de objetivos, procesos y resultados previamente definidos.

## REFERENCIAS

- Adell, J. (1997). Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información. *Eduotec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. (7)(1997), 1-21.  
<http://dx.doi.org/10.21556/edutec.1997.7.570>
- Barrientos, A. (2019). *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública en el distrito de Villa el Salvador, 2014* [Tesis para optar el grado de Maestro en Docencia y Gestión Educativa. UCV-Lima].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41380>
- Belmont R. (1979). *Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos*. Publicado el 18 de abril de 1979 en el PDR reports.  
<https://www.google.com/search?q=principios+eticos+belmont+2019&oq=principios+eticos+belmont+2019&aqs=chrome..69i57j33i160.11299j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17561>
- Boris, M. (2009). *Competencia digital, competencia metodológica* [Diapositiva PowerPoint].  
<https://es.slideshare.net/Musicarraona/boris-mir-competencia-digital-competencia-metodologica-cuimpb-2009>
- Cabero, J. (1998). *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las organizaciones educativas* (pp. 197-206). Grupo Editorial Universitario.

- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Edit, San Marcos. 6ta edic. Lima.
- Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de post grado de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo-2015* [Tesis para optar el título de licenciado en administración pública. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, 2016].
- Castillo, D., Gonzáles, R. y Olaya, A. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario florida versión en español. *Revista Colombiana de Cardiología*, 25(2):2018,131-137.
- <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2017.12.018>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción Teoría General de la Administración*. (8ª edición), editorial McGraw-Hill Education.
- De la Cruz, E. (2018). *Las competencias TICS y gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo].
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21461>
- Escamilla, A. (2008). *Las Competencias Básicas. Claves y Propuestas para su desarrollo en los Centros*. Editorial Gráo.
- Espinoza, J. (2019). *La Gestión Administrativa y la calidad del servicio al cliente en el Hotel el Molino periodo 2018* [Proyecto de Investigación para la obtención del Título de Ingeniero Comercial. Unach. Riobamba].
- <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5776>
- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula* [Tesis para optar el grado de maestro, USMP, Lima].
- <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4525>
- Fayool. H y Taylor F. Décima edición. (1987). *Principios de Administración Científica*, Editorial Arboleda.

- Ferrari. A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. Sevilla: European commission, Joint Research Centre (JRC), DOI 10.2791/82116.
- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2547ebf4-bd21-46e8-88e9-f53c1b3b927f/language-en>
- Fernández D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía Y Negocios*, 3(1), 47–62.
- <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Flores, E. (2019). *Competencias digitales y desempeño docente en la institución educativa Felipe Santiago Estenós, UGEL 06, 2018* [Tesis de maestría Universidad César Vallejo, Lima].
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31679>
- Gaitán, M. (2020). *Análisis del desarrollo de las competencias digitales en la formación docente de los maestros de la Facultad de Ciencias Económicas, para un mejor desempeño en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje con sus estudiantes*, en la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA), durante el segundo semestre del año 2019. [Tesis para optar el grado de Master en Educación Virtual accesible y de calidad. Universidad Americana, Managua, Nicaragua].
- Gutiérrez I. (2014). Perfil del profesor universitario español en torno a las competencias en tecnologías de la información y la comunicación. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 44, 51-65.
- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36829340004>
- Hayes, B (1998). *Cómo medir la satisfacción del cliente, diseño de encuestas, uso y método de análisis estadístico*. (2da edición). Editorial Universitaria Castellano.
- Hernández R, Fernández C., Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª edición.). Editorial McGraw Hill.

Hopkins, D. (1era. Edición) (2007). *Every School a Great School: Realizing the Potential of System Leadership*. Editorial Open University Press.

ITE (2011). Instituto de Tecnologías Educativas Departamento de Proyectos Europeos.

[http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Competencia\\_Digital\\_Europa\\_ITE\\_marzo\\_2011.pdf](http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Competencia_Digital_Europa_ITE_marzo_2011.pdf)

INTEF (2018). *Marco común de competencia digital docente. Instituto de tecnología y formación del profesorado*. Ministerio de Educación, cultura y deporte.

[https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017\\_1020\\_Marco-Com%C3%BAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf](https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf)

Koontz, H. y Wehrick, H. (10ª edición). (1996). *Administración una perspectiva global*. Editorial McGraw-Hill.

Lapp, F. (2005). *Educación para todos*. Buenos Aires: Editorial IERAL.

Marco Común De Competencia Digital Docente, (2017), INTEF. *Ministerio de Educación de Cultura y Deporte España*.

<http://eduteka.icesi.edu.co/articulos/marco-comun-competencia-digital-docente>

Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

Ministerio de Educación, (2003). Ley N° 28044 que aprueba la Ley general de educación. Promulgado el 28 de julio del 2003. Lima

[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Ministerio de Educación, (2014). R.M. N° 304-20214-MINEDU que aprueba el Marco del buen desempeño directivo. Promulgado el 25 de marzo del 2014. Lima.

[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

Ministerio de Educación, (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Moreno, D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas*, 2018 [Tesis para optar el grado de maestro en gestión pública. UCV-Tarapoto].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26046>

Munch, L. (2da Edición) (1997). *Fundamentos de Administración*. Editorial Trillas.

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., y Rebolledo, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. (12)(3), 263-274.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es)

Oncoy, A. (2021). *Las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2021* [Tesis para optar la licenciatura en administración. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo Huaraz].

<https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4772>

Oviedo, H., y Campo, A. (2005). Aproximación al uso Coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. (34)(4), 572-580.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>

Paredes, V. (2020). *Gestión administrativa y calidad del servicio que brindan las instituciones de educación superior públicas* [Tesis de maestría. Universidad de Ambato-Ecuador].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31522/1/05%20ADP.pdf>

Pérez, C. (2020). *Las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020* [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. Universidad Nacional José F. Sánchez Carrión, Huacho].

<http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4045>

Pérez, S., y Mandujano, E. (2014). *Percepción de la gestión administrativa y la competencia laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05, distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2014*

[Tesis para el optar el grado de maestro en gestión pública. Universidad César Vallejo, Lima].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38248>

Perlaza, M. (2019). *Influencia de las competencias digitales en el desempeño docente de una unidad educativa Cumandá-Chimborazo-Ecuador 2018*. [Tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación. UCV-Lima].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38248>

Pini, M. (2006). El proyecto educativo institucional como herramienta de gestión para los directivos de escuelas. 27-32

<https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/8454>

Pomares, K. (2021). *Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque 2020-2021* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú].

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9515>

Prendes, M. (2017). La competencia digital: nuevos actores en los nuevos espacios de formación. Una mirada desde la Tecnología Educativa. Proyecto de Cátedra (inédito). Universidad de Murcia.

Rangel, A. (2015). Competencias docentes digitales: propuesta de un perfil. *Pixel-Bit*, Revista de Medios y Educación, (46), 235-248.

<https://www.redalyc.org/pdf/368/36832959015.pdf>

Sucari, L. (2020). *Competencia digital y desempeño docente en la institución educativa 7066 Andrés Avelino Cáceres, Chorrillos, 2019* [Tesis para optar el grado de maestro en administración de a educación. Universidad César Vallejo, Lima].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41966>

Tamayo, M. (3era Edic.) (1999). *Aprender a investigar. Módulo 5: El proyecto de investigación. Aprender a Investigar*. ARFO Editores Ltda.

Tello, E. (2008). Las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la brecha

digital: su impacto en la sociedad de México. *Revista de universidad y sociedad del conocimiento*, (4)(2), p.1-8. Universitat Oberta de Catalunya.

<https://rusc.uoc.edu/rusc/es/index.php/rusc/article/download/v4n2-tello/305-1221-2-PB.pdf>

Tobón, S. (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas hacia calidad*.

[https://www.academia.edu/11618378/Competencias\\_en\\_la\\_Educaci%C3%B3n\\_Superior.\\_Pol%C3%ADticas\\_hacia\\_la\\_calidad](https://www.academia.edu/11618378/Competencias_en_la_Educaci%C3%B3n_Superior._Pol%C3%ADticas_hacia_la_calidad)

Universidad Ricardo Palma, (2017). *Guía para la elaboración del proyecto de investigación de los médicos residentes. Instituto de investigaciones en ciencias biomédicas*.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/22522/n/guia-para-elaboracion-proyectos-de-investigacion.pdf>

Valderrama, S. (13ava Edic.) (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Edit. San Marcos.

L Vargas, S. (2021). *Competencia digital y desarrollo profesional de docentes de la escuela profesional de traducción e interpretación de una Universidad Privada-Chiclayo* [Tesis para optar el grado de maestra en docencia universitaria. Universidad César Vallejo, Chiclayo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69226>

Vereau, M. y Cojal, B. (2004). *Gestión educativa*. Perú: Editorial Fachse.

Vintimilla, M. (2021). *Competencias digitales y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico República Federal de Alemania de Chiclayo* [Tesis para optar el grado académico de maestro en educación universitaria. Universidad César Vallejo, Chiclayo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69919>

Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. Edit. Mc Graw-Hill.,

Yovera, M. (2021). *La gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del usuario de la Municipalidad distrital de Reque, provincia Chiclayo* [Tesis para

optar el título profesional de Licenciado en Administración Pública.  
Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú].

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8692>

## **ANEXOS**

1. Matriz de consistencia.
2. Formato de instrumento de recolección de datos (Cuestionarios).
3. Validación de los instrumentos.
4. Carta de autorización de la UGEL 05-SJL para realizar la investigación.
5. Resolución del proyecto.
6. T1
7. Fotos de aplicación de los cuestionarios.
8. Reporte TURNITIN (Lo proporciona el coordinador de investigación).
9. Acta de originalidad (Lo proporciona el coordinador de investigación).

## Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Competencia digital y gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de redes 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión empresarial y emprendimiento.
AUTOR(ES):	Rigoberto Savino Muñoz Gonzáles.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: COMPETENCIA DIGITAL		METODOLOGÍA
			DIMENSIONES	INDICADORES	
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Información y alfabetización de datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Navegación y búsqueda.</li> <li>• Evaluación de información.</li> <li>• Almacenamiento y recuperación de información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Alcance: Descriptivo.</li> <li>• Diseño: No experimental transversal.</li> <li>• Nivel: Correlacional.</li> <li>• Tipo: Aplicada.</li> <li>• Unidad de análisis: Directivos de II.EE. de redes 9-10 UGEL 05 distrito de San Juan de Lurigancho, Lima.</li> <li>• Población: 72 Directivos de II.EE. del ámbito señalado.</li> <li>• Muestra: Tipo censal, igual que la población.</li> </ul>
¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?	Determinar la relación de la competencia digital con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Existe relación de la competencia digital con la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	<b>Comunicación y colaboración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnologías digitales.</li> <li>• Compartir información.</li> <li>• Participación ciudadana.</li> <li>• Canales digitales.</li> <li>• Netiqueta.</li> <li>• Gestión de la identidad digital.</li> </ul>	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>	<b>Creación de contenidos digitales</b>	De instituciones educativas Crear y editar contenidos digitales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reelaboración de contenidos.</li> <li>• Derechos de autor.</li> </ul>	
¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la planeación en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?	Determinar la relación de la competencia digital con la planeación en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Existe relación de la competencia digital con la planeación en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2022.	<b>Seguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección de dispositivos</li> <li>• Protección de datos.</li> <li>• Protección de identidad digital.</li> </ul>	
			<b>Resolución de problemas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas técnicos.</li> <li>• Identificación de necesidades.</li> <li>• Innovación.</li> <li>• Identificación de lagunas en competencias digitales.</li> </ul>	
			<b>VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Instrumentos Variable 1</b>
					Cuestionario tipo Likert

¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la organización en directivos de las instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?	Determinar la relación de la competencia digital con la organización en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Existe relación significativa entre la competencia digital y la organización en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las ayudas y obstáculos</li> <li>• Programación de actividades.</li> <li>• Sistemas de evaluación y control</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b> <b>Variable 2</b></p> <p>Questionario tipo Likert</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre. Temáticos o me Técnica: La Encuesta. Validación: Mediante juicio de expertos compuesto por tres jurados temáticos o metodológicos debidamente acreditados y ligados al tema de investigación.</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas a realizar.</li> <li>• Métodos para realizar el trabajo.</li> <li>• Equipamiento.</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el grado de compromiso institucional.</li> <li>• Conocer el proceso de dirigir las actividades.</li> <li>• Fluidez y calidad de la comunicación.</li> <li>• Equipos y trabajo en equipo.</li> </ul>	
¿De qué manera la competencia digital se relaciona con la dirección en directivos de instituciones educativas de redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?	Determinar la relación de la competencia digital con la dirección en directivos de instituciones educativas de redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Existe relación significativa entre la competencia digital y la dirección en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.			
¿De qué manera la competencia digital se relaciona con el control en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021?	Determinar la relación de la competencia digital con el control en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Existe relación significativa entre la competencia digital y el control en directivos de instituciones educativas de las redes 9 y 10-UGEL 05, Lima 2021.	Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento.</li> <li>• Monitoreo.</li> </ul>	

## Anexo 02: Formato de instrumentos

Nombre del Instrumento:	Cuestionario para medir las competencias digitales en directivos de instituciones educativas de redes 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.							
Autor del Instrumento:	Rigoberto Savino Gonzáles Muñoz. Adaptado de Sucari (2020).							
Definición Conceptual:	Escamilla (2008) "Unión de habilidades y destrezas en la búsqueda de la información y comunicación de conocimientos, además de seleccionar, comprender, analizar, sintetizar, valorar, procesar y comunicar la información en distintos lenguajes, que integra conocimientos, en tiempo real".							
Muestra	72 directivos de instituciones educativas de redes 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
Competencias digitales	Dimensión 1: Información y alfabetización de datos.	Indicador 1: Navegación y búsqueda.	1. ¿Navega por internet para localizar información y recursos educativos digitales diferentes de interés para su labor docente?					
			2. ¿Utiliza los recursos virtuales de manera organizada de acuerdo a las necesidades de su labor docente?					
			3. ¿Conoce las licencias de uso que permiten la reutilización o difusión de los recursos que encuentra en internet?					
		Indicador 2: Evaluación de información.	4. ¿La programación de actividades del plan de trabajo de administración, está debidamente presupuestado?					
			5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa?					
			6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?					
	Indicador 3: Almacenamiento y recuperación de información.	5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa?						
		6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?						
	Dimensión 2: Enseñanza	Indicador 1: Tecnologías digitales.	7. ¿Selecciona el medio de interacción digital adecuado en función de sus intereses y					

a para el aprendizaje de los estudiantes.		necesidades como docente, así como de los destinatarios de la comunicación?					
	Indicador 2: Compartir información.	8. ¿Participa en redes sociales y comunidades en línea, en las que transmite y accede a aplicaciones con fines educativos o comparte conocimientos, contenidos e información?					
	Indicador 3: Participación ciudadana.	9. ¿Es un usuario habitual y activo para la comunicación y participación en línea en cualquier tipo de acción social, política, cultural, administrativa? 10. ¿Debate y elabora productos educativos con otros docentes y con su alumnado, utilizando varias herramientas a través de canales digitales no muy complejos?					
	Indicador 4: Netiqueta.	11. ¿Posee las competencias para comunicarse digitalmente siguiendo y respetando las normas de <b>netiqueta</b> (normas de comportamiento general en Internet)?					
	Indicador 5: Gestión de la identidad digital	12. ¿Es consciente con la gestión adecuada de su colaboración identidad digital?					
Dimensión 3: Creación de contenidos digitales.	Indicador 1: Crear y editar contenidos digitales.	13. ¿Produce contenidos digitales en diferentes formatos utilizando aplicaciones en línea como, por ejemplo, documentos de texto, presentaciones multimedia, diseño de imágenes y grabación de vídeo o audio?					
		14. ¿Promueve la producción de contenidos digitales entre el alumnado de su Institución Educativa?					
		15. ¿Conoce y utiliza repositorios o bibliotecas de recursos y materiales en la red, tanto de propósito general como educativo?					
	Indicador 2: Reelaboración de	16. ¿Reelabora contenidos					

		contenidos.	digitales y las convierto en un nuevo, enriqueciendo contenidos en diferentes formatos (textos, tablas, imágenes y videos)?					
		Indicador 3: Derechos del autor.	17. ¿Conoce las diferencias básicas entre licencias abiertas y privadas de cómo afectan a los contenidos digitales y localiza normativa sobre derechos del autor y licencias?					
			18. ¿Realiza modificaciones en aplicaciones de programación informática educativa para adaptarlas a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
Dimensión 4: Seguridad	Indicador 1: Protección de dispositivos.		19. ¿Busca información y actualiza sus conocimientos sobre los peligros digitales de sus dispositivos?					
			20. ¿Realiza operaciones frecuentes de actualización y protección de los dispositivos que utiliza?					
	Indicador 2: Protección de datos		21. ¿Protege activamente los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacosos?					
			22. ¿Respeto cuestiones relacionadas con la privacidad y tiene un conocimiento básico sobre cómo se recogen y utilizan sus datos?					
	Indicador 3: Protección de identidad digital.		23. ¿Maneja información sobre los aspectos positivos y negativos del uso de la tecnología sobre el medio ambiente y las normas sobre el uso responsable y saludable?					
			24. ¿Tiene conocimiento acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta la adicción a las tecnologías)?					
Dimensión 5: Resolución de problemas	Indicador 1 : Problemas técnicos.		25. ¿Resuelve problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales?					
	Indicador 2:		26. ¿Evalúa con sentido crítico					

		Identificación de necesidades	las diferentes posibilidades que los entornos, herramientas y servicios digitales y ofrecen para resolver problemas tecnológicos relacionados con su trabajo docente?					
		Indicador 3. Innovación	27. ¿Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras, crear productos y participar en proyectos creativos?					
		Indicador 4. Identificador de lagunas en competencias digitales.	28. ¿Busca cómo mejorar y actualizar su competencia digital docente a través del buen manejo de las Tic dentro de su quehacer educativo?					

Nombre del Instrumento:	Cuestionario para medir la gestión administrativa en directivos de instituciones educativas de redes 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.							
Autor del Instrumento:	Rigoberto Savino Gonzáles Muñoz. Adaptado de Pérez (2014).							
Definición Conceptual:	Según Chiavenato (2014), la tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la institución.							
Muestra:	72 directivos de instituciones educativas de redes 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.							
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
<b>Gestión Administrativa</b>		Identificación de las ayudas y obstáculos	1. ¿Durante la gestión administrativa se realizó el diagnóstico situacional de la institución?					
			2. ¿Los directivos tiene identificado sus fortalezas y debilidades institucionales?					
			3. ¿Los directivos presenta dificultades en la organización y programación de actividades para el desarrollo de la administración?					
	Planeación	Programación de actividades	4. ¿La programación de actividades del plan de trabajo de administración, está debidamente presupuestado?					
			5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa?					
			6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?					
	Sistemas de evaluación y control		7. ¿La entidad realiza la evaluación y control a los planes de trabajo institucionales?					
			8. ¿La gestión administrativa, corrige las observaciones encontradas en las evaluaciones?					
			9. ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades del plan?					
	Organización	Tareas a realizar	10. ¿Considera que la estructura organizativa contribuye al logro de los objetivos de la institución?					
			11. ¿La organización se caracteriza por ser dinámica, creativa y poseer altos niveles de asumir rendimiento?					
		Métodos para realizar el trabajo	12. ¿La entidad alienta a los trabajadores a ser innovadores y que asuman riesgos?					
			13. ¿La organización espera que los trabajadores demuestren precisión, análisis y atención al detalle?					
	Equipamiento		14. ¿Las decisiones administrativas tiene en cuenta el efecto de los resultados sobre los trabajadores dentro de la organización?					
			15. ¿El área de administración provee de los equipos necesarios para realizar su trabajo?					
	Dirección	Identificar el grado de compromiso	16. ¿La distribución de los útiles de oficina, son entregados en forma oportuna por el área de administración?					
			17. ¿Consideras que los directivos conocen la historia de la entidad, en relación a: anécdotas, fundadores, personajes ilustres para la organización?					
			18. ¿Consideras que el personal se siente identificado o					

	institucional	comprometido con el éxito de la Institución?						
		19. ¿El personal participa en las actividades programadas por la Institución?						
	Conocer el proceso de dirigir las actividades	20. ¿La dirección da órdenes al grupo y exige su cumplimiento, tomando en cuenta la opinión de los empleados y explicando las decisiones tomadas?						
		21. ¿La dirección valora el trabajo en equipo y se abstiene de dar sugerencias?						
	La fluidez y claridad de la comunicación	22. ¿En la organización información fluye adecuadamente?						
		23. ¿En la organización los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?						
	Equipos y trabajos en equipo	24. ¿En la organización se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?						
		25. ¿Consideran importante el trabajo en equipo en la institución para el logro de los objetivos?						
	<b>Control</b>	Seguimiento	26. ¿La entidad tiene como característica fundamental el trabajo en equipo con los trabajadores?					
			27. ¿La institución realiza seguimiento de las actividades institucionales de los planes de trabajo?					
		Monitoreo	28. ¿La entidad ha señalado niveles medios de cumplimiento y niveles aceptables de cumplimiento de los trabajadores?					
			29. ¿La administración ha elaborado una ficha de recolección, sistematización, procesamiento y análisis de datos para la toma de decisiones?					
			30. ¿El monitoreo que se realiza al trabajo, ayuda a mejorar la tarea de actividad acompañada?					

## Anexo 03: Validación de instrumentos



### JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Especialista: Mg. Tomás Manuel Gonzales Benites.

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario ( x )      2. Guía de entrevista ( )      3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )      5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( )      2. Cuantitativo ( x )      3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Competencia digital y gestión administrativa en directivos de las redes educativas 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.
Línea de investigación:	Gestión empresarial y emprendimiento.

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Muñoz Gonzáles Rigoberto Savino	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
García Yovera Abraham José	

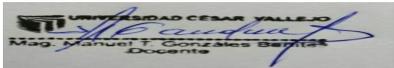
Pimentel, 13 de enero del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. <b>SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
2. <b>CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
3. <b>COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. <b>RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y modificado por la Dra. Patricia Guillén USMP.

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Tomás Manuel Gonzales Benites
Sexo:	Hombre ( x )    Mujer ( )    Edad 52 (años)
Profesión:	Docente (ORCID: 0000-0002-0617-7064)
Especialidad:	Filosofía – Investigación
Años de experiencia:	Magister.
Cargo que desempeña actualmente:	32 años
Institución donde labora:	Docente de Investigación – Director Académico
Firma:	

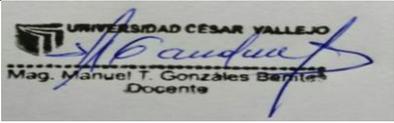
## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
**VARIABLE 1: Competencias digitales**

<b>Variable:</b> Competencias digitales		
<b>Definición conceptual:</b> “Unión de habilidades y destrezas en la búsqueda de la información y comunicación de conocimientos, además de seleccionar, comprender, analizar, sintetizar, valorar, procesar y comunicar la información en distintos lenguajes, que integra conocimientos, en tiempo real”, Escamilla (2008).		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Información y alfabetización de datos.	Indicador 1: Navegación y búsqueda.	1. ¿Navega por internet para localizar información y recursos educativos digitales diferentes de interés para su labor docente? 2. ¿Utiliza los recursos virtuales de manera organizada de acuerdo a las necesidades de su labor docente? 3. ¿Conoce las licencias de uso que permiten la reutilización o difusión de los recursos que encuentra en internet? 4. ¿Evalúa la calidad de los recursos educativos que encuentra en internet en función de la precisión y con el currículo? 5. ¿Guarda y etiqueta archivos, contenidos e información y tiene su propia estrategia de almacenamiento? 6. ¿Desarrolla estrategias de organización, actualización y almacenado de los recursos educativos que usa en su práctica docente?
	Indicador 2: Evaluación de información.	
	Indicador 3: Almacenamiento y recuperación de información.	
Dimensión 2: Comunicación y colaboración.	Indicador 1: Tecnologías digitales.	7. ¿Selecciona el medio de interacción digital adecuado en función de sus intereses y necesidades como docente, así como de los destinatarios de la comunicación? 8. ¿Participa en redes sociales y comunidades en línea, en las que transmite o comparte conocimientos, contenidos e información y accede a aplicaciones con fines educativos? 9. ¿Es un usuario habitual y activo para la comunicación y participación en línea en cualquier tipo de acción social, política, cultural, administrativa? 10. ¿Debata y elabora productos educativos con otros docentes y con su alumnado, utilizando varias herramientas a través de canales digitales no muy complejos? 11. ¿Posee las competencias para comunicarse digitalmente siguiendo y respetando las normas de <b>netiqueta</b> (normas de comportamiento general en Internet)? 12. ¿Es consciente con la gestión adecuada de su colaboración identidad digital?
	Indicador 2: Compartir información.	
	Indicador 3: Participación ciudadana.	
	Indicador 4: Canales digitales.	
	Indicador 5: Netiqueta.	
Dimensión 3: Creación de contenidos digitales.	Indicador 6: Gestión de la identidad digital.	13. ¿Produce contenidos digitales en diferentes formatos utilizando aplicaciones en línea como, por ejemplo, documentos de texto, presentaciones multimedia, diseño de imágenes y grabación de video o audio? 14. ¿Promueve la producción de contenidos digitales entre el alumnado de su Institución Educativa? 15. ¿Conoce y utiliza repositorios o bibliotecas de recursos y
	Indicador 1: Crear y editar contenidos digitales.	
	Indicador 2: Reelaboración de contenidos.	
	Indicador 3: Derechos del autor.	

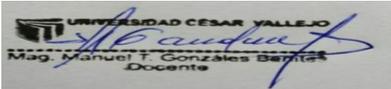
		<p>materiales en la red, tanto de propósito general como educativo?</p> <p>16. ¿Reelabora contenidos digitales y los convierte en un nuevo, enriqueciendo contenidos en diferentes formatos (textos, tablas, imágenes y videos)?</p> <p>17. ¿Conoce las diferencias básicas entre licencias abiertas y privadas de cómo afectan a los contenidos digitales y localiza normativa sobre derechos del autor y licencias?</p> <p>18. ¿Realiza modificaciones en aplicaciones de programación informática educativa para adaptarlas a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?</p>
Dimensión Seguridad.	4: Indicador 1: Protección de dispositivos.	19. ¿Busca información y actualiza sus conocimientos sobre los peligros digitales de sus dispositivos?
	Indicador 2: Protección de datos.	20. ¿Realiza operaciones frecuentes de actualización y protección de los dispositivos que utiliza?
	Indicador 3: Protección de identidad digital.	<p>21. ¿Protege activamente los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacosos?</p> <p>22. ¿Respetar cuestiones relacionadas con la privacidad y tiene un conocimiento básico sobre cómo se recogen y utilizan sus datos?</p> <p>23. ¿Maneja información sobre los aspectos positivos y negativos del uso de la tecnología sobre el medio ambiente y las normas sobre el uso responsable y saludable?</p> <p>24. ¿Tiene conocimiento acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta la adicción a las tecnologías)?</p>
Dimensión Resolución de problemas.	5: Indicador 1. Problemas técnicos.	25. ¿Resuelve problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales?
	Indicador 2: Identificación de necesidades.	26. ¿Evalúa con sentido crítico las diferentes posibilidades que los entornos, herramientas y servicios digitales y ofrecen para resolver problemas tecnológicos relacionados con su trabajo docente?
	Indicador 3: Innovación.	27. ¿Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras, crear productos y participar en proyectos creativos?
	Indicador 4: Identificador de lagunas en competencias digitales.	28. ¿Busca cómo mejorar y actualizar su competencia digital docente a través del buen manejo de las Tic dentro de su quehacer educativo?

Nombres y Apellidos:	Mg. Tomás Manuel Gonzales Benites.
Aplicable	SI ( X )                      NO ( )                      OBSERVADO ( )
Firma:	

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: Gestión administrativa**

<b>Variable:</b> Gestión administrativa.		
<b>Definición conceptual:</b> Según Chiavenato (2014), la tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la institución.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Planeación.	Indicador 1: Identificación de las ayudas y obstáculos.	1. ¿Durante la gestión administrativa se realizó el diagnóstico situacional de la institución? 2. ¿Los directivos tiene identificado sus fortalezas y debilidades institucionales? 3. ¿Los directivos presenta dificultades en la organización y programación de actividades para el desarrollo de la administración?
	Indicador 2: Programación de actividades.	4. ¿La programación de actividades del plan de trabajo de administración, está debidamente presupuestado? 5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa? 6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?
	Indicador 3: Sistemas de evaluación y control.	7. ¿La entidad realiza la evaluación y control a los planes de trabajo institucionales? 8. ¿La gestión administrativa, corrige las observaciones encontradas en las evaluaciones? 9. ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades del plan?
Dimensión 2: Organización.	Indicador 1: Tareas a realizar.	10. ¿Considera que la estructura organizativa contribuye al logro de los objetivos de la institución? 11. ¿La organización se caracteriza por ser dinámica, creativa y poseer altos niveles de asumir rendimiento?
	Indicador 2: Métodos para realizar el trabajo.	12. ¿La entidad alienta a los trabajadores a ser innovadores y que asuman riesgos? 13. ¿La organización espera que los trabajadores demuestren precisión, análisis y atención al detalle? 14. ¿Las decisiones administrativas tiene en cuenta el efecto de los resultados sobre los trabajadores dentro de la organización?
	Indicador 3: Equipamiento.	15. ¿El área de administración provee de los equipos necesarios para realizar su trabajo? 16. ¿La distribución de los útiles de oficina, son entregados en forma oportuna por el área de administración?
Dimensión 3: Dirección.	Indicador 1: Identificación del grado de compromiso institucional	17. ¿Consideras que los directivos conocen la historia de la entidad, en relación a: anécdotas, fundadores, personajes ilustres para la organización? 18. ¿Consideras que el personal se siente identificado o comprometido con el éxito de la Institución? 19. ¿El personal participa en las actividades programadas por la Institución?
	Indicador 2: Conocer el proceso de dirigir las actividades.	20. ¿La dirección da órdenes al grupo y exige su cumplimiento, tomando en cuenta la opinión de los empleados y explicando las decisiones tomadas? 21. ¿La dirección valora el trabajo en equipo y se abstiene de dar sugerencias?
	Indicador 3: Fluidez y calidad de la comunicación.	22. ¿En la organización información fluye adecuadamente? 23. ¿En la organización los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?

			24. ¿En la organización se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?
	Indicador 4: Equipos y trabajo en equipo.		25. ¿Consideran importante el trabajo en equipo en la institución para el logro de los objetivos? 26. ¿La entidad tiene como característica fundamental el trabajo en equipo con los trabajadores?
Dimensión Control.	4:	Indicador Seguimiento. 1:	27. ¿La institución realiza seguimiento de las actividades institucionales de los planes de trabajo? 28. ¿La entidad ha señalado niveles medios de cumplimiento y niveles aceptables de cumplimiento de los trabajadores?
		Indicador Monitoreo. 2:	29. ¿La administración ha elaborado una ficha de recolección, sistematización, procesamiento y análisis de datos para la toma de decisiones? 30. ¿El monitoreo que se realiza al trabajo, ayuda a mejorar la tarea de actividad acompañada?

Nombres y Apellidos:	Mg. Tomás Manuel Gonzales Benites.		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:			

## Anexo 03: Validación de instrumentos



### JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Especialista: Mg. Alicia Jesús Terán Ccanre.

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

- 1) Cuestionario ( x ) 2. Guía de entrevista ( ) 3. Guía de focus group ( )  
4) Guía de observación ( ) 5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo ( x ) 3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Competencia digital y gestión administrativa en directivos de las redes educativas 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.
Línea de investigación:	Gestión empresarial y emprendimiento.

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Muñoz Gonzáles Rigoberto Savino	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
García Yovera Abraham José	

Pimentel, 13 de enero del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<b>7. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<b>8. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<b>9. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>10. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y modificado por la Dra. Patricia Guillén

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Alicia Jesús Terán Ccanre
Sexo:	Hombre ( ) Mujer ( X ) Edad 44 (años)
Profesión:	Docente (ORCID: 0000-0001-8213-9169)
Especialidad:	Educación Primaria
Años de experiencia:	Magister en Administración de la Educación
Cargo que desempeña actualmente:	21 años
Institución donde labora:	Sub Directora
Firma:	

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1: Competencias digitales

Variable: Competencias digitales		
Definición conceptual: "Unión de habilidades y destrezas en la búsqueda de la información y comunicación de conocimientos, además de seleccionar, comprender, analizar, sintetizar, valorar, procesar y comunicar la información en distintos lenguajes, que integra conocimientos, en tiempo real", Escamilla (2008).		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Información y alfabetización de datos.	Indicador 1: Navegación y búsqueda.	1. ¿Navega por internet para localizar información y recursos educativos digitales diferentes de interés para su labor docente? 2. ¿Utiliza los recursos virtuales de manera organizada de acuerdo a las necesidades de su labor docente? 3. ¿Conoce las licencias de uso que permiten la reutilización o difusión de los recursos que encuentra en internet? 4. ¿Evalúa la calidad de los recursos educativos que encuentra en internet en función de la precisión y alineamiento con el currículo? 5. ¿Guarda y etiqueta archivos, contenidos e información y tiene su propia estrategia de almacenamiento? 6. ¿Desarrolla estrategias de organización, actualización y almacenamiento de los recursos educativos que usa en su práctica docente?
	Indicador 2: Evaluación de información.	
	Indicador 3: Almacenamiento y recuperación de información.	
Dimensión 2: Comunicación y colaboración.	Indicador 1: Tecnologías digitales.	7. ¿Selecciona el medio de interacción digital adecuado en función de sus intereses y necesidades como docente, así como de los destinatarios de la comunicación? 8. ¿Participa en redes sociales y comunidades en línea, en las que transmite o comparte conocimientos, contenidos e información y accede a aplicaciones con fines educativos? 9. ¿Es un usuario habitual y activo para la comunicación y participación en línea en cualquier tipo de acción social, política, cultural, administrativa? 10. ¿Debate y elabora productos educativos con otros docentes y con su alumnado, utilizando varias herramientas a través de canales digitales no muy complejos? 11. ¿Posee las competencias para comunicarse digitalmente siguiendo y respetando las normas de <b>netiqueta</b> (normas de comportamiento general en Internet)? 12. ¿Es consciente con la gestión adecuada de su colaboración identidad digital?
	Indicador 2: Compartir información.	
	Indicador 3: Participación ciudadana.	
	Indicador 4: Canales digitales.	
	Indicador 5: Netiqueta.	
	Indicador 6: Gestión de la identidad digital.	
Dimensión 3: Creación de contenidos digitales.	Indicador 1: Crear y editar contenidos digitales.	13. ¿Produce contenidos digitales en diferentes formatos utilizando aplicaciones en línea como, por ejemplo, documentos de texto, presentaciones multimedia, diseño de imágenes y grabación de vídeo o audio? 14. ¿Promueve la producción de contenidos digitales entre el alumnado de su Institución Educativa? 15. ¿Conoce y utiliza repositorios o bibliotecas de recursos y materiales en la red, tanto de propósito general como educativo? 16. ¿Reelabora contenidos digitales y los convierte en un nuevo, enriqueciendo contenidos en diferentes formatos (textos, tablas,
	Indicador 2: Reelaboración de contenidos.	
	Indicador 3: Derechos del autor.	

		<p>imágenes y videos)?</p> <p>17. ¿Conoce las diferencias básicas entre licencias abiertas y privadas de cómo afectan a los contenidos digitales y localiza normativa sobre derechos del autor y licencias?</p> <p>18. ¿Realiza modificaciones en aplicaciones de programación informática educativa para adaptarlas a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?</p>
Dimensión 4: Seguridad.	Indicador 1: Protección de dispositivos.	19. ¿Busca información y actualiza sus conocimientos sobre los peligros digitales de sus dispositivos?
	Indicador 2: Protección de datos.	20. ¿Realiza operaciones frecuentes de actualización y protección de los dispositivos que utiliza?
	Indicador 3: Protección de identidad digital.	<p>21. ¿Protege activamente los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacosos?</p> <p>22. ¿Respeta cuestiones relacionadas con la privacidad y tiene un conocimiento básico sobre cómo se recogen y utilizan sus datos?</p> <p>23. ¿Maneja información sobre los aspectos positivos y negativos del uso de la tecnología sobre el medio ambiente y las normas sobre el uso responsable y saludable?</p> <p>24. ¿Tiene conocimiento acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta la adicción a las tecnologías)?</p>
Dimensión 5: Resolución de problemas.	Indicador 1. Problemas técnicos.	25. ¿Resuelve problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales?
	Indicador 2: Identificación de necesidades.	26. ¿Evalúa con sentido crítico las diferentes posibilidades que los entornos, herramientas y servicios digitales y ofrecen para resolver problemas tecnológicos relacionados con su trabajo docente?
	Indicador 3: Innovación.	27. ¿Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras, crear productos y participar en proyectos creativos?
	Indicador 4: Identificador de lagunas en competencias digitales.	28. ¿ Busca cómo mejorar y actualizar su competencia digital docente a través del buen manejo de las Tic dentro de su quehacer educativo?

Nombres y Apellidos:	Mg. Alicia Jesus Terán Ccanre.
Aplicable	SI ( X )                      NO ( )                      OBSERVADO ( )
Firma:	

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: Desempeño docente**

<b>Variable:</b> Gestión administrativa.		
<b>Definición conceptual:</b> Según Chiavenato (2014), la tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la institución.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Planeación.	Indicador 1: Identificación de las ayudas y obstáculos.	1. ¿Durante la gestión administrativa se realizó el diagnóstico situacional de la institución? 2. ¿Los directivos tiene identificado sus fortalezas y debilidades institucionales? 3. ¿Los directivos presenta dificultades en la organización y programación de actividades para el desarrollo de la administración?
	Indicador 2: Programación de actividades.	4. ¿La programación de actividades del plan de trabajo de administración, está debidamente presupuestado? 5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa? 6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?
	Indicador 3: Sistemas de evaluación y control.	7. ¿La entidad realiza la evaluación y control a los planes de trabajo institucionales? 8. ¿La gestión administrativa, corrige las observaciones encontradas en las evaluaciones? 9. ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades del plan?
Dimensión 2: Organización.	Indicador 1: Tareas a realizar.	10. ¿Considera que la estructura organizativa contribuye al logro de los objetivos de la institución? 11. ¿La organización se caracteriza por ser dinámica, creativa y poseer altos niveles de asumir rendimiento?
	Indicador 2: Métodos para realizar el trabajo.	12. ¿La entidad alienta a los trabajadores a ser innovadores y que asuman riesgos? 13. ¿La organización espera que los trabajadores demuestren precisión, análisis y atención al detalle? 14. ¿Las decisiones administrativas tiene en cuenta el efecto de los resultados sobre los trabajadores dentro de la organización?
	Indicador 3: Equipamiento.	15. ¿El área de administración provee de los equipos necesarios para realizar su trabajo? 16. ¿La distribución de los útiles de oficina, son entregados en forma oportuna por el área de administración?
Dimensión 3: Dirección.	Indicador 1: Identificación del grado de compromiso institucional	17. ¿Consideras que los directivos conocen la historia de la entidad, en relación a: anécdotas, fundadores, personajes ilustres para la organización? 18. ¿Consideras que el personal se siente identificado o comprometido con el éxito de la Institución? 19. ¿El personal participa en las actividades programadas por la Institución?
	Indicador 2: Conocer el proceso de dirigir las actividades.	20. ¿La dirección da órdenes al grupo y exige su cumplimiento, tomando en cuenta la opinión de los empleados y explicando las decisiones tomadas? 21. ¿La dirección valora el trabajo en equipo y se abstiene de dar sugerencias?

	Indicador 3: Fluidez y calidad de la comunicación.	22. ¿En la organización información fluye adecuadamente? 23. ¿En la organización los grupos de trabajo existe una relación armoniosa? 24. ¿En la organización se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?
	Indicador 4: Equipos y trabajo en equipo.	25. ¿Consideran importante el trabajo en equipo en la institución para el logro de los objetivos? 26. ¿La entidad tiene como característica fundamental el trabajo en equipo con los trabajadores?
Dimensión Control.	4: Indicador 1: Seguimiento.	27. ¿La institución realiza seguimiento de las actividades institucionales de los planes de trabajo? 28. ¿La entidad ha señalado niveles medios de cumplimiento y niveles aceptables de cumplimiento de los trabajadores?
	Indicador 2: Monitoreo.	29. ¿La administración ha elaborado una ficha de recolección, sistematización, procesamiento y análisis de datos para la toma de decisiones? 30. ¿El monitoreo que se realiza al trabajo, ayuda a mejorar la tarea de actividad acompañada?

Nombres y Apellidos:	Mg. Alicia Jesús Terán Ccanre.		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:			

## Anexo 03: Validación de instrumentos



### JUICIO DE EXPERTOS

Estimado Especialista: Mg. Raúl Chávez Zavaleta.

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario ( x )    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( )    2. Cuantitativo ( x )    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Competencia digital y gestión administrativa en directivos de las redes educativas 9, 10-UGEL 05, Lima 2021.
Línea de investigación:	Gestión empresarial y emprendimiento.

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Muñoz Gonzáles Rigoberto Savino	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
García Yovera Abraham José	

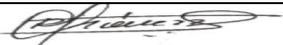
Pimentel, 13 de enero del 2022

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<b>11. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<b>12. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<b>13. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>14. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y modificado por la Dra. Patricia Guillén

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Raúl Chávez Zavaleta
Sexo:	Hombre ( x )    Mujer ( )    Edad 57 (años)
Profesión:	Docente (ORCID: 0000-0003-3202-6929)
Especialidad:	Ingeniero Industrial
Años de experiencia:	Maestro
Cargo que desempeña actualmente:	15 años
Institución donde labora:	Universidad Nacional José F. Sánchez Carrión
Firma:	 <small>RAUL CHAVEZ ZAVALETA INGENIERO INDUSTRIAL Reg. C.I.P. N° 48453</small>

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
**VARIABLE 1: Competencias digitales**

<b>Variable:</b> Competencias digitales		
<b>Definición conceptual:</b> "Unión de habilidades y destrezas en la búsqueda de la información y comunicación de conocimientos, además de seleccionar, comprender, analizar, sintetizar, valorar, procesar y comunicar la información en distintos lenguajes, que integra conocimientos, en tiempo real", Escamilla (2008).		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Información y alfabetización de datos.	Indicador 1: Navegación y búsqueda.	1. ¿Navega por internet para localizar información y recursos educativos digitales diferentes de interés para su labor docente? 2. ¿Utiliza los recursos virtuales de manera organizada de acuerdo a las necesidades de su labor docente? 3. ¿Conoce las licencias de uso que permiten la reutilización o difusión de los recursos que encuentra en internet? 4. ¿Evalúa la calidad de los recursos educativos que encuentra en internet en función de la precisión y alineamiento con el currículo? 5. ¿Guarda y etiqueta archivos, contenidos e información y tiene su propia estrategia de almacenamiento? 6. ¿Desarrolla estrategias de organización, actualización y almacenamiento de los recursos educativos que usa en su práctica docente?
	Indicador 2: Evaluación de información.	
	Indicador 3: Almacenamiento y recuperación de información.	
Dimensión 2: Comunicación y colaboración.	Indicador 1: Tecnologías digitales.	7. ¿Selecciona el medio de interacción digital adecuado en función de sus intereses y necesidades como docente, así como de los destinatarios de la comunicación? 8. ¿Participa en redes sociales y comunidades en línea, en las que transmite o comparte conocimientos, contenidos e información y accede a aplicaciones con fines educativos? 9. ¿Es un usuario habitual y activo para la comunicación y participación en línea en cualquier tipo de acción social, política, cultural, administrativa? 10. ¿Debate y elabora productos educativos con otros docentes y con su alumnado, utilizando varias herramientas a través de canales digitales no muy complejos? 11. ¿Posee las competencias para comunicarse digitalmente siguiendo y respetando las normas de <b>netiqueta</b> (normas de comportamiento general en Internet)? 12. ¿Es consciente con la gestión adecuada de su colaboración identidad digital?
	Indicador 2: Compartir información.	
	Indicador 3: Participación ciudadana.	
	Indicador 4: Canales digitales.	
	Indicador 5: Netiqueta.	
	Indicador 6: Gestión de la identidad digital.	
Dimensión 3: Creación de contenidos digitales.	Indicador 1: Crear y editar contenidos digitales.	13. ¿Produce contenidos digitales en diferentes formatos utilizando aplicaciones en línea como, por ejemplo, documentos de texto, presentaciones multimedia, diseño de imágenes y grabación de vídeo o audio? 14. ¿Promueve la producción de contenidos digitales entre el alumnado de su Institución Educativa? 15. ¿Conoce y utiliza repositorios o bibliotecas de recursos y materiales en la red, tanto de propósito general como educativo? 16. ¿Reelabora contenidos digitales y los convierte en un nuevo,
	Indicador 2: Reelaboración de contenidos.	
	Indicador 3: Derechos del autor.	

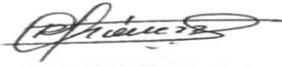
		<p>enriqueciendo contenidos en diferentes formatos (textos, tablas, imágenes y videos)?</p> <p>17. ¿Conoce las diferencias básicas entre licencias abiertas y privadas de cómo afectan a los contenidos digitales y localiza normativa sobre derechos del autor y licencias?</p> <p>18. ¿Realiza modificaciones en aplicaciones de programación informática educativa para adaptarlas a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?</p>
Dimensión Seguridad.	4:	<p>Indicador 1: Protección de dispositivos.</p> <p>Indicador 2: Protección de datos.</p> <p>Indicador 3: Protección de identidad digital.</p>
		<p>19. ¿Busca información y actualiza sus conocimientos sobre los peligros digitales de sus dispositivos?</p> <p>20. ¿Realiza operaciones frecuentes de actualización y protección de los dispositivos que utiliza?</p> <p>21. ¿Protege activamente los datos personales y así como de amenazas, fraudes y ciberacosos?</p> <p>22. ¿Respeta cuestiones relacionadas con la privacidad y tiene un conocimiento básico sobre cómo se recogen y utilizan sus datos?</p> <p>23. ¿Maneja información sobre los aspectos positivos y negativos del uso de la tecnología sobre el medio ambiente y las normas sobre el uso responsable y saludable?</p> <p>24. ¿Tiene conocimiento acerca de los riesgos para la salud asociados al uso de tecnologías (desde los aspectos ergonómicos hasta la adicción a las tecnologías)?</p>
Dimensión Resolución de problemas.	5:	<p>Indicador 1. Problemas técnicos.</p> <p>Indicador 2: Identificación de necesidades.</p> <p>Indicador 3: Innovación.</p> <p>Indicador 4: Identificador de lagunas en competencias digitales.</p>
		<p>25. ¿Resuelve problemas técnicos relacionados con dispositivos y entornos digitales?</p> <p>26. ¿Evalúa con sentido crítico las diferentes posibilidades que los entornos, herramientas y servicios digitales y ofrecen para resolver problemas tecnológicos relacionados con su trabajo docente?</p> <p>27. ¿Utiliza las tecnologías digitales para analizar y gestionar soluciones innovadoras, crear productos y participar en proyectos creativos?</p> <p>28. ¿Busca cómo mejorar y actualizar su competencia digital docente a través del buen manejo de las Tic dentro de su quehacer educativo?</p>

Nombres y Apellidos:	Raúl Chávez Zavaleta.		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:	 <small>RAUL CHAVEZ ZAVALETA INGENIERO INDUSTRIAL Reg. C.I.P. Nº 48453</small>		

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: Desempeño docente**

<b>Variable:</b> Gestión administrativa.		
<b>Definición conceptual:</b> Según Chiavenato (2014), la tarea de la administración es definir los objetivos de la organización y transformarlos en acciones organizacionales por medio de la planeación, la organización, la dirección y el control de todos los esfuerzos realizados en todas las áreas y los niveles de la institución.		
<b>Instrumento:</b> Cuestionario		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Dimensión 1: Planeación.	Indicador 1: Identificación de las ayudas y obstáculos.	1. ¿Durante la gestión administrativa se realizó el diagnóstico situacional de la institución? 2. ¿Los directivos tiene identificado sus fortalezas y debilidades institucionales? 3. ¿Los directivos presenta dificultades en la organización y programación de actividades para el desarrollo de la administración?
	Indicador 2: Programación de actividades.	4. ¿La programación de actividades del plan de trabajo de administración, está debidamente presupuestado? 5. ¿Regularmente organiza y programa actividades para el desarrollo de la gestión administrativa? 6. ¿El personal desarrolla y presenta organizadamente la programación de actividades de acuerdo a las funciones administrativas, en forma efectiva?
	Indicador 3: Sistemas de evaluación y control.	7. ¿La entidad realiza la evaluación y control a los planes de trabajo institucionales? 8. ¿La gestión administrativa, corrige las observaciones encontradas en las evaluaciones? 9. ¿Se dispone de un sistema para el aseguramiento y control de las actividades del plan?
Dimensión 2: Organización.	Indicador 1: Tareas a realizar.	10. ¿Considera que la estructura organizativa contribuye al logro de los objetivos de la institución? 11. ¿La organización se caracteriza por ser dinámica, creativa y poseer altos niveles de asumir rendimiento?
	Indicador 2: Métodos para realizar el trabajo.	12. ¿La entidad alienta a los trabajadores a ser innovadores y que asuman riesgos? 13. ¿La organización espera que los trabajadores demuestren precisión, análisis y atención al detalle? 14. ¿Las decisiones administrativas tiene en cuenta el efecto de los resultados sobre los trabajadores dentro de la organización?
	Indicador 3: Equipamiento.	15. ¿El área de administración provee de los equipos necesarios para realizar su trabajo? 16. ¿La distribución de los útiles de oficina, son entregados en forma oportuna por el área de administración?
Dimensión 3: Dirección.	Indicador 1: Identificación del grado de compromiso institucional	17. ¿Consideras que los directivos conocen la historia de la entidad, en relación a: anécdotas, fundadores, personajes ilustres para la organización? 18. ¿Consideras que el personal se siente identificado o comprometido con el éxito de la Institución? 19. ¿El personal participa en las actividades programadas por la Institución?
	Indicador 2: Conocer el proceso de dirigir las actividades.	20. ¿La dirección da órdenes al grupo y exige su cumplimiento, tomando en cuenta la opinión de los empleados y explicando las decisiones tomadas? 21. ¿La dirección valora el trabajo en equipo y se abstiene de dar sugerencias?
	Indicador 3: Fluidez y calidad de la comunicación.	22. ¿En la organización información fluye adecuadamente? 23. ¿En la organización los grupos de trabajo existe una relación armoniosa?

		24. ¿En la organización se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?
	Indicador 4: Equipos y trabajo en equipo.	25. ¿Consideran importante el trabajo en equipo en la institución para el logro de los objetivos? 26. ¿La entidad tiene como característica fundamental el trabajo en equipo con los trabajadores?
Dimensión Control.	4: Indicador 1: Seguimiento.	27. ¿La institución realiza seguimiento de las actividades institucionales de los planes de trabajo? 28. ¿La entidad ha señalado niveles medios de cumplimiento y niveles aceptables de cumplimiento de los trabajadores?
	Indicador 2: Monitoreo.	29. ¿La administración ha elaborado una ficha de recolección, sistematización, procesamiento y análisis de datos para la toma de decisiones? 30. ¿El monitoreo que se realiza al trabajo, ayuda a mejorar la tarea de actividad acompañada?

Nombres y Apellidos:	Raúl Chávez Zavaleta.		
Aplicable	SI ( X )	NO ( )	OBSERVADO ( )
Firma:	 RAUL CHAVEZ ZAVALETA INGENIERO INDUSTRIAL Reg. C.I.P. Nº 48453		

## Anexo 04: Carta de autorización de la UGEL 05-SJL para realizar la investigación



San Juan de Lurigancho, diciembre de 2021.

### CARTA DE AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR:  
RIGOBERTO SAVINO MUÑOZ GONZALES.

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LAS II.EE DE LAS REDES 09 Y 10 DE LA JURISDICCION DE LA UGEL.05.

De mi consideración:

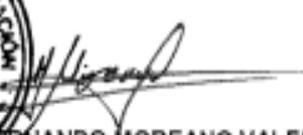
Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto del presente documento, la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local N°05 a mi cargo, **AUTORIZA** al señor Rigoberto Savino Muñoz Gonzales, con DNI N°02425888, para realizar trabajo de investigación sobre la Competencia Digital y su Relación con la Gestión Administrativa del Personal Directivo en las Instituciones Educativas de las Instituciones Educativas de la jurisdicción de la UGEL 05.,requisito indispensable para la sustentación de tesis para la obtención de título de Licenciado en Administración Pública de la Universidad Señor de Sipan.

Por lo que, la dirección a mi cargo **extiende la autorización** para realizar trabajos de investigación en la jurisdicción de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



  
HERNANDO MOREANO VALENZUELA,  
Director del Programa Sectorial II.  
Unidad de Gestión Educativa Local N°05.

## Anexo 05: Resolución de aprobación del proyecto de investigación



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°1122-2021-FACEM-USS

Chiclayo, 16 de diciembre de 2021.

#### VISTO:

El Oficio N°0335-2021/FACEM-DA-USS de fecha 16/12/2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración Pública y el proveydo de la Decana de la FACEM, de fecha 16/12/2021, donde solicita actualización de título de Proyecto de Tesis por caducidad, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/IPD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

#### SE RESUELVE

**ARTICULO 1°: APROBAR** la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EAP de Administración Pública, según se indica en el cuadro adjunto:

APellidos y Nombres	TÍTULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
MUÑOZ GONZALES RIGOBERTO SAVINO	COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 10-UGEL 05, LIMA 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
GUEVARA MANAYAY ANTHONY JAIRO	MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.S.T.P. ENRIQUE LOPEZ ALBUJAR 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO**, las resoluciones N°0031-FACEM-USS-2019, de fecha 25/01/2019 y N°1158-FACEM-USS-2017, de fecha 05/10/2017, numeral 8.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Florella Giannina Molinelli Aristondo  
Decana (e)  
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugelly Silva Gonzales  
Secretaría Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

ADHISIÓN E INFORMES

074 481630 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela, Archivo

## Anexo 06: T1



### FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 de junio del 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

Los suscritos:  
Rigoberto Savino Muñoz Gonzales, con DNI 02425888

En calidad de autores exclusivos de la investigación titulada:

**COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 10 UGEL 05, LIMA 2021**, presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración Pública, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.

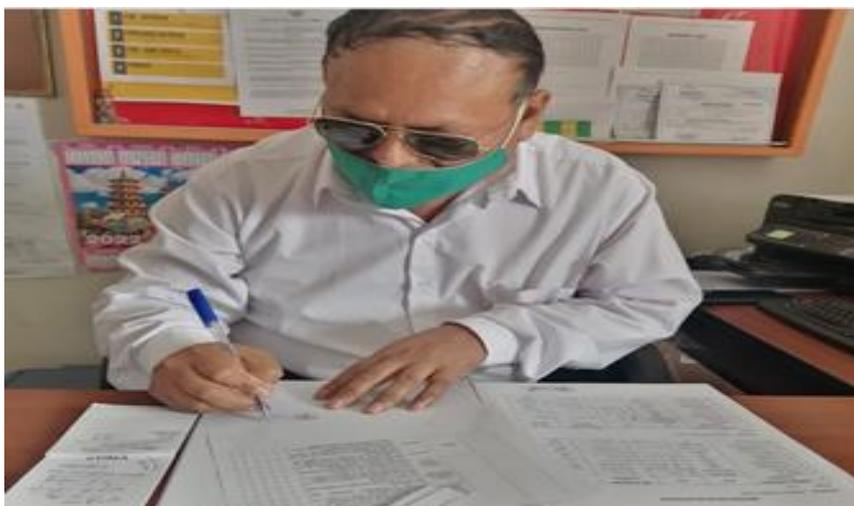
Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
MUÑOZ GONZALES, RIGOBERTO SAVINO	02425888	

## Anexo 07: Fotos de aplicación de los cuestionarios

**I.E:** N°142 Daniel Alcides Carrión-Red 09 UGEL 05-SJL  
**Niveles:** Primaria, Secundaria  
**Director:** Freddy Isabel Padilla Espada  
**Dirección:** Av. República de Polonia s/n-Proyectos Especiales.



**I.E:** N°131 Monitor Huáscar-Red 09-UGEL 05-SJL  
**Nivel:** Primaria, secundaria  
**Directora:** Edwin Gutiérrez Espino  
**Dirección:** Av. San Martín s/n-Huáscar.



**I.E:** N°171-2 Las Terrazas-Red 09-UGEL 05-SJL  
**Nivel:** Primaria  
**Directora:** Marithsabel Espinoza Ostos  
**Dirección:** Av. Los Libertadores s/n-Las Terrazas.



**I.E:** N°120 Manuel Robles Alarcón-Red 10-UGEL 05-SJL  
**Niveles:** Primaria, Secundaria  
**Director:** Nancy Guadalupe Reátegui Díaz  
**Dirección:** Av. 1 de mayo s/n-Bayovar.



**I.E:** N°0040-Red 10-UGEL 05-SJL  
**Nivel:** Inicial  
**Directora:** Merli Nanci Franco Payano  
**Dirección:** Mz, 58 Lt. 8-Bayovar.



## Anexo 08: Reporte Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>COMPETENCIA DIGITAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9, 1</b>	<b>Rigoberto Savino Muñoz Gonzáles</b>
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>14693 Words</b>	<b>82910 Characters</b>
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>59 Pages</b>	<b>797.5KB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>May 1, 2023 1:06 PM GMT-5</b>	<b>May 1, 2023 1:07 PM GMT-5</b>
<b>● 17% de similitud general</b> El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 14% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 13% Base de datos de trabajos entregados</li><li>• 4% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>	
<b>● Excluir del Reporte de Similitud</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Material bibliográfico</li><li>• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)</li><li>• Material citado</li></ul>	

## Anexo 09: Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1123-2021-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, MUÑOZ GONZALES, RIGOBERTO SAVINO, con su tesis Titulada COMPETENCIA DIGITAL Y GESTION ADMINISTRATIVA EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE REDES 9 Y 10-UGEL 05-LIMA 2021.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de mayo de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera  
DNI N° 80270538  
Escuela Académico Profesional de Administración.