

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Educación con Mención en**  
**Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje**



**Competencias digitales y estilos de liderazgo docente del nivel secundario de  
dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023**

Tesis presentada por las Bachilleres:

**Pari Cutipa, Roxana Eliana**

**ORCID: 0009-0002-5570-7663**

**Gama Carrillo, Silvia Susana**

**ORCID: 0009-0007-8302-6183**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en Gestión de los  
Entornos Virtuales para el Aprendizaje

Asesora:

**Dra. Jara Herrera, Melva Rina**

**ORCID: 0000-0003-2212-2300**

Arequipa-Perú

2025

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 10 de Abril del 2025

Dictamen: 010544-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 010544, presentado por:

**2018002892 - PARI CUTIPA ROXANA ELIANA**

**2018001592 - GAMA CARRILLO SILVIA SUSANA**

Titulado:

**COMPETENCIAS DIGITALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE  
DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REGION AREQUIPA, 2023**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO  
DICTAMINADOR**



**29253765 - TOMAYLLA QUISPE YGNACIO SALVADOR  
DICTAMINADOR**



**29595310 - PEREZ QUINTANILLA CECILIA LOURDES  
DICTAMINADOR**



# COMPETENCIAS DIGITALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REGION AREQUIPA, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="https://repositorio.usil.edu.pe">repositorio.usil.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://apps.ucsm.edu.pe">apps.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%

## DEDICATORIA

A Dios quien me da la fortaleza diaria de poder cumplir mis metas, a mi madre por su apoyo incondicional y constante, a mi querido esposo por motivarme, inspirarme y apoyarme en el logro de este anhelo profesional y a mi amada Tokio.

**Gama Carrillo Silvia Susana**

A Dios por guiarme en el camino, por darme las fuerzas para continuar ante lo adverso; a mi madre, por confiar en mí; a mis hermanos, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr y a mi pequeño por nacer, que ha sido mi mayor motivación para lograr este objetivo y llegar a ser un ejemplo para él.

**Pari Cutipa Roxana Eliana**

## EPÍGRAFE

*“La innovación es lo que distingue a los líderes de los seguidores”*

Steve Jobs



## RESUMEN

En la presente investigación se estableció como objetivo determinar la relación de las competencias digitales y los estilos de liderazgo docente del nivel secundario, el diseño de investigación corresponde al no experimental transeccional, se recolecto datos de 73 docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa 2023, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de competencias digitales y el cuestionario de estilos de liderazgo CELID-A. Los resultados muestran que los docentes poseen un nivel medio en la variable competencias digitales y la presencia de liderazgo transformacional, laissez faire y transaccional siguiendo ese orden respectivamente, el nivel de significancia entre las competencias digitales y el liderazgo transformacional es de ,000, lo que indica que existe una relación significativa, respecto a las competencias digitales y liderazgo transaccional el nivel de significancia es de ,478 no mostrando relación significativa entre ellas, en cuanto a las competencias digitales y el liderazgo laissez faire su nivel de significancia es de ,000 indicando una relación significativa; finalmente se concluye que las competencias digitales se relacionan de manera significativa y positiva con los estilos de liderazgo docente del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa.

**Palabras clave:** Competencias, digital, liderazgo.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between digital competencies and teaching leadership styles at the secondary level, the research design corresponds to the non-experimental transectional, data were collected from 73 secondary level teachers from two educational institutions in the Arequipa región 2023, the instruments used were the digital competencies questionnaire and the CELID-A leadership styles questionnaire. The results show that teachers have a medium level in the digital competencies variable and the presence of transformational, laissez faire and transactional leadership in that order respectively, the significance level between digital competencies and transformational leadership is .000, indicating that there is a significant relationship, regarding digital competencies and transactional leadership the significance level is .478 showing no significant relationship between them, regarding digital competencies and laissez faire leadership its significance level is .000 indicating a significant relationship; Finally, it is concluded that digital competencies are significantly and positively related to teacher leadership styles at the secondary level of two educational institutions in the Arequipa region.

**Key words:** Competencies, digital, leadership

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
EPÍGRAFE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN .....	1
HIPÓTESIS.....	4
Hipótesis General.....	4
Hipótesis Específicas.....	4
OBJETIVOS .....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos .....	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....	6
1. Competencias Digitales .....	6
1.1. Contextualización .....	6
1.1.1. Acercamientos Conceptuales .....	8
1.1.2. Importancia del Conocimiento de Competencias Digitales en el Docente .....	13
1.1.3. Dimensiones de las Competencias Digitales .....	21
2. Estilos de Liderazgo Docente .....	25
2.1. Principales Teorías de Liderazgo.....	25
2.2. Teoría de Rasgos del Líder.....	26
2.3. Teoría Comportamental .....	28
2.4. Teoría Contingencial .....	30
2.5. Liderazgo desde las Emociones .....	31
2.6. Teoría de líder de Rango Total y Dimensiones.....	32

2.6.1. Liderazgo transformacional.....	32
2.6.2. Liderazgo transaccional .....	38
2.6.3. Laissez-Faire o Dejar Hacer .....	41
2.7. Liderazgo Docente.....	42
3. Análisis de Antecedentes Investigativos.....	43
3.1. Antecedentes Internacionales .....	43
3.2. Antecedentes Nacionales .....	44
3.3. Antecedentes Locales.....	46
4. Definición de Términos Básicos.....	48
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	50
1. Técnicas e instrumentos de investigación.....	50
1.1. Técnicas.....	50
1.2. Instrumentos de Recolección de Datos .....	50
1.2.1. Cuestionario de Competencias Digitales .....	50
1.2.2. Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-A.....	52
2. Campo de verificación .....	53
2.1. Ubicación Espacial.....	53
2.2. Ubicación Temporal.....	54
2.3. Unidades de Estudio.....	54
3. Operacionalización de Variables .....	55
4. Confiabilidad y validación de instrumentos .....	56
5. Estrategia de Recolección de Datos.....	57
5.1. Criterios para el Manejo Estadístico de Resultados.....	58
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
1. Estadística Descriptiva.....	59

2. Estadística Inferencial.....	68
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS .....	92



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Baremos de la variable competencias digitales .....	51
<b>Tabla 2</b> Baremos del estilo de liderazgo transformacional .....	52
<b>Tabla 3</b> Baremos del estilo de liderazgo transaccional .....	53
<b>Tabla 4</b> Baremos del estilo de liderazgo laissez faire .....	53
<b>Tabla 5</b> Frecuencia de participantes por Institución .....	54
<b>Tabla 6</b> Operacionalización de la variable competencias digitales.....	55
<b>Tabla 7</b> Operacionalización de la variable estilos de liderazgo .....	56
<b>Tabla 8</b> Estadística de fiabilidad de la variable competencias digitales .....	57
<b>Tabla 9</b> Estadística de fiabilidad de la variable estilos de liderazgo.....	57
<b>Tabla 10</b> Niveles de competencia instrumental .....	59
<b>Tabla 11</b> Niveles de competencia didáctica.....	60
<b>Tabla 12</b> Niveles de competencia comunicativa.....	61
<b>Tabla 13</b> Niveles de competencia búsqueda de información.....	62
<b>Tabla 14</b> Niveles de la variable competencias digitales .....	63
<b>Tabla 15</b> Niveles del estilo de liderazgo transformacional .....	64
<b>Tabla 16</b> Niveles de estilo de liderazgo transaccional .....	65
<b>Tabla 17</b> Niveles de estilo de liderazgo laissez faire .....	67
<b>Tabla 18</b> Coeficientes de correlación.....	68
<b>Tabla 19</b> Correlación de las competencias digitales y liderazgo transformacional .....	69
<b>Tabla 20</b> Correlación de las competencias digitales y liderazgo transaccional .....	70
<b>Tabla 21</b> Correlación de las competencias digitales y liderazgo laissez faire .....	71
<b>Tabla 22</b> Correlación de las competencias digitales y estilos de liderazgo docente.....	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Competencia Instrumental.....	59
<b>Figura 2</b> Competencia didáctica .....	60
<b>Figura 3</b> Competencia Comunicativa .....	61
<b>Figura 4</b> Competencia Búsqueda de Información.....	62
<b>Figura 5</b> Competencias Digitales.....	63
<b>Figura 6</b> Liderazgo Transformacional .....	64
<b>Figura 7</b> Liderazgo Transaccional .....	66
<b>Figura 8</b> Liderazgo Laissez Faire.....	67
<b>Figura 9</b> Diagrama de dispersión competencias digitales y liderazgo transformacional.....	69
<b>Figura 10</b> Diagrama de dispersión competencias digitales y liderazgo transaccional.....	70
<b>Figura 11</b> Diagrama de dispersión competencias digitales y liderazgo laissez faire.....	71
<b>Figura 12</b> Diagrama de dispersión competencias digitales y estilos de liderazgo docente ..	72

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enmarcada sobre la temática del liderazgo la cual está ampliamente estudiada, aquí la definiremos como aquella estructura conductual sobre la que se rige la interacción mediante la cual puede desarrollar los roles esperados en cuanto a ellos; así mismo podemos mencionar que las competencias digitales son aquellos conjuntos de capacidades que va a poseer el docente para poder realizar idóneamente sus actividades en el marco de aspectos tecnológicos de la enseñanza.

Lo que va a caracterizar a este liderazgo enmarcado dentro de la teoría de rango total, es la presencia de tres estilos de liderazgo como lo son el transformacional, transaccional y laissez faire, no considerándose ellas por separado sino un constructo dinámico lo que provoca que se puede presentar en función de las características del entorno y de los subordinados; lo mismo sucede con las competencias digitales de los docentes, los cuales van a tener como característica elementos como búsqueda de información, competencias didácticas, comunicativas e instrumentales, muchas de ellas se engendran en la labor diaria por la necesidad de poder llevar a cabo el proceso de aprendizaje de manera idónea ya que la realidad exige un alto dominio de estas competencias.

A lo anteriormente mencionado se estableció como problema de investigación la interrogante ¿En qué medida se relaciona las competencias digitales y los estilos de liderazgo docente del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023?, siendo su campo el ámbito educativo, su área la educación secundaria básica, siguiendo la línea de la alfabetización digital; el tipo de investigación es de campo, de nivel correlacional, diseño no experimental transeccional.

La variable competencias digitales está compuesta de las dimensiones competencia instrumental, didáctica, comunicativa y búsqueda de la información, mientras que la variable estilos de liderazgo la conforma las dimensiones transformacional, transaccional y laissez faire.

La justificación de esta investigación recae desde lo académico en la búsqueda de determinar la relación entre ambas variables lo que aportará conocimiento a la teoría, lo cual genera curiosidad, motivación lo que generará nuevas líneas de investigación; desde la utilidad metodológica permitirá ser base de otras investigaciones con similar metodología para realizar comparaciones profundizando el conocimiento de las variables de estudio.

Presenta además originalidad y novedad al tocar variables poco estudiadas en conjunto, así como la perspectiva de la teoría de Rango total en la variable estilos de liderazgo docente; desde lo económico permite canalizar adecuadamente el dinero en capacitaciones acerca de las variables estudiadas, desde lo social permitirá implicar a los estudiantes en su aprendizaje mediante el uso de tecnologías lo que les permitirá desarrollarse adecuadamente en una sociedad digitalizada creando de esta manera sociedades con un alto grado de sentido de correspondencia.

Finalmente, desde lo ético conocer la importancia de las competencias digitales como puente de los estilos de liderazgo docente, permitirá comprender la transferencia de valores, principios éticos que se produce en el proceso de aprendizaje del docente a los alumnos y con ello lograr sociedades cada vez más justas e integras.

El objetivo de la investigación es conocer la relación de las Competencias Digitales y los Estilos de Liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa, incluyendo dentro de esta la determinación de las relaciones de los diferentes estilos de liderazgo como son el transformacional, transaccional y laissez faire con las competencias digitales de los docentes.

La presente investigación está compuesta de los siguientes puntos y capítulos:

En primer momento se detalla las hipótesis y objetivos para luego continuar con el desarrollo de capítulo por capítulo.

En el capítulo I, se desarrolla el marco teórico donde se pasa a profundizar los diferentes modelos teóricos que abordaron el estudio de ambas variables, seguidamente se describe los antecedentes de investigaciones tanto a nivel internacional, nacional y local, finalmente se presenta la definición de términos básicos.

En el capítulo II, denominado metodología se detalla la técnica e instrumentos para la recolección de datos, así mismo se indica el campo de verificación, las unidades de estudio donde se menciona la población y muestra objetivo, operacionalización de variables, confiabilidad y validación de instrumentos, estrategia de recolección de datos y criterios para el manejo estadístico de los resultados.

En el capítulo III, llamado resultados y discusión, se presenta la estadística descriptiva e inferencial, discusión y finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos.

## HIPÓTESIS

### Hipótesis General

Dado que el docente despliega muchas características de líder dentro del ámbito educativo y estas características se desarrollan sobre la base de competencias personales y técnicas, adquiriendo en esta última vital relevancia el conocimiento tecnológico.

Es probable que exista relación significativa y positiva entre las competencias digitales y los estilos de Liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

### Hipótesis Específicas

El nivel de las Competencias Digitales es alto en los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023

Los estilos de liderazgo predominantes de los docentes serán el transformacional y transaccional en dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023.

Existe una relación significativa y positiva entre las competencias digitales y el liderazgo transformacional en los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023.

Existe una relación significativa y positiva entre las competencias digitales y el liderazgo transaccional en los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023.

Existe una relación significativa y negativa entre las competencias digitales y el liderazgo *laissez faire* en los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar la relación de las competencias digitales y los estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa 2023

### Objetivos Específicos

Describir el nivel de las competencias digitales de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023.

Describir los estilos de liderazgo de los docentes de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

Determinar la relación de las competencias digitales y el liderazgo transformacional de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa 2023.

Determinar la relación de las competencias digitales y el liderazgo transaccional de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa 2023.

Determinar la relación de las competencias digitales y el liderazgo laissez faire de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa 2023.

## CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

### 1. Competencias Digitales

#### 1.1. Contextualización

La competencia digital a partir del siglo XXI es reconocida como una habilidad básica que es esencial no solo en la sociedad sino también en las escuelas. A medida que aumenta el interés por la competencia digital, por ejemplo, Europa ha establecido como una competencia básica necesaria en la sociedad futura, y ha puesto en marcha diversas políticas y planes de acción para mejorar el nivel de la misma (Eurydice Report, 2019).

Existe la necesidad de fortalecer la competencia digital de los docentes en la escuela por el creciente interés que genera el tema ante el desarrollo y avance de las tecnologías de información y comunicación. La competencia digital de un profesor es aún una conceptualización compleja y están dentro de ellos elementos de la sociedad, ética, aspectos culturales, así mismo educación y aquellas actitudes que los caracteriza (Hatlevik y Christophersen, 2013).

Un buen alcance fue proporcionado por los estados europeos para formar adecuadamente a los docentes en materia digital, propuesta que intenta dar una dirección a la formación de los docentes respecto a competencias digitales, ya que es una necesidad imperiosa, en el momento actual debido a la gran cantidad de innovaciones se van presentando día a día lo que va a ocasionar que los docentes utilicen estas herramientas para desarrollar una mejor tarea en sus actividades diarias así como ser el elemento emergente para propiciar cambios mediante la innovación en el proceso de aprendizaje (Redecker, 2020).

Como se mencionó al principio de la investigación la necesidad de que los docentes sean referentes en la demostración de competencias digitales, es debido en gran medida a que los estudiantes toman como referencia o liderazgo intrínseco al docente, lo que a su vez es

una exigencia que lo van notando día a día en sus entornos, lo que propicia el desarrollo de sociedades más digitalizadas. Redecker (2020) enfatiza que propuestas como las dadas por el Marco Europeo de Competencias digitales, son herramientas que son de imperiosa necesidad de implementación para la medición y evaluación de las competencias digitales.

La labor de los docentes no solo se limita a las aulas, sino que trasciende en la sociedad para poder ser participe activo más aun en sociedades altamente digitalizadas, este tipo de modelado permite que el liderazgo que asume en aulas pueda trascender a su entorno y pueda tomar mejores decisiones, desarrollando en todo momento la capacidad de análisis e interpretación de los alumnos.

Los educadores como puentes en el proceso de aprendizaje, deben recalcar la importancia del desarrollo de sus competencias digitales para con sus estudiantes debido que son ellos los que van a instruir y guiar el cómo, por qué y adonde deben realizar uso de las competencias digitales, es ahí donde tener un adecuado marco para el aprendizaje de competencias digitales como los propuestos por la Unión Europea, permite demarcar adecuadamente los objetivos en educación haciendo uso de las tecnologías más recientes.

Complementando lo anteriormente dicho estos espacios creados donde se da cabida al uso de las tecnologías para el proceso de aprendizaje benefician no sólo aquellos alumnos que tienen una educación regular sino aquellos que por muchos motivos pueden tener limitaciones para tener acceso a una educación regular, se puede mencionar aquellos estudiantes que trabajan y necesitan tener estas herramientas y estos espacios para poder acceder a una educación para luego no quedarse relegados con los demás miembros de su sociedad (Andrade y Andrade, 2016).

También se debe mencionar que muchos docentes van a encontrar limitaciones para la adquisición de estas competencias digitales, algunas de estas limitaciones vienen de agentes internos como puede ser la propia motivación para poder aprender herramientas tecnológicas,

posteriormente la práctica recurrente de sus aprendizajes primigenios también se pueden ver limitados, lo que va a jugar en contra en cuanto a su aplicabilidad en el área de la didáctica y de la educación virtual (Pincay, 2018).

Para Osuna y Lopez (2015) es de vital relevancia poder señalar de que se puede tener bastante información y se puede comunicar, aún con estos elementos no es suficiente para poder engendrar mayor conocimiento, esto solo se dará mediante la utilización de una actitud crítica expresada en el pensamiento, además de fomentar y generar estos espacios críticos dentro de los alumnos.

El tiempo por ende exige de los docentes estar capacitados en todo aspecto digital como primer punto, seguido de la adquisición de competencias personales (referente a las personales) como por ejemplo el uso de correos electrónicos, las búsquedas mediante revistas electrónicas de páginas académicas, descubrimiento de bibliotecas virtuales.

Asimismo, el trabajo docente ha salido del ámbito netamente institucional para tomarle varias horas a los docentes preparando clases, apoyados de herramientas digitales, incrementar su formación, diseñar recursos, revisar tareas, realizar tutoriales y explicaciones de sus propias sesiones (Aguirre y Ruiz, 2012).

**1.1.1. Acercamientos Conceptuales.** Para Lara et al. (2009) Las competencias digitales implican:

Ser una persona autónoma, eficaz, responsable, crítica y reflexiva al seleccionar, tratar y utilizar la información y sus fuentes, así como las distintas herramientas tecnológicas; también tener una actitud crítica y reflexiva en la valoración de la información disponible, contrastándola cuando es necesario, y respetar las normas de conducta acordadas socialmente para regular el uso de la información y sus fuentes en los distintos soportes (p. 15).

Como se describe en la descripción relatada se van a desarrollar sobre los pilares el conocimiento como tal, el conocer en conjunción con la acción y el conocer ser, esto se da

como definición de competencias de una manera general, cuando mencionamos en el primer punto sobre el conocer se da referencia al conocimiento del lenguaje digital, como complemento el conocer y acción estará enfocado hacia todos aquellos procesos que implican búsquedas, analizar y realizar filtros de la información y posteriormente realizar interpretaciones de cada uno todo ello para la resolución de problemas. En cuanto al último punto sobre el conocer ser el, el uso consciente de lo importante que es las destrezas digitales todo ellos relacionados con valores, códigos éticos.

La relevancia de esta definición recae sobre que las competencias digitales no solo va a tratar de una habilidad sino de un conjunto de habilidades, esto esta integrado desde la parte cognitiva, desde el momento de tener conocimiento, luego trasladar ese conocimiento en la accion, mediante la utilizacion de las diferentes herramientas digitales, esta utilización se amplia en el acto de búsqueda de informacion, selección y análisis de dicho material, es aquí que nos damos cuenta que no solo es una habilidad (conocer) sino su aplicación ( tics) y en la sociedad, esto denota que no solo es conocer y saber sino proyectarlo en su uso sino en proyeccion a la sociedad.

Entre los organismos internacionales, la UNESCO (2018) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, definió a las competencias digitales recientemente como “un espectro de competencias que facilitan el uso de los dispositivos digitales, aplicaciones de comunicación y las redes para acceder a la información y llevar a cabo una mejor gestión de estas”.

Dicho de otra manera, es la interacción de contenido digital creado, para la resolución de los problemas en diferentes aspectos de la vida.

Aquí podemos destacar, el aspecto interactivo y reciproco de las competencias digitales para poder hacer uso adecuado de las tecnologías de la información y lograr de esta

manera hacer un uso eficiente y eficaz de ellas para obtener los mejores resultados en nuestra vida, mediante la resolución de problemas en diferentes áreas.

Como señala Fernández (2006, como se citó en López ,2013), en el ámbito de la educación “las competencias son consideradas como estructuras complejas de procesos que las personas ponen en acción - actuación - creación para resolver problemas y realizar actividades de la vida y del contexto profesional, orientadas a la construcción y transformación de la realidad” (p.45).

Se hace una clara precisión sobre el concepto de estructuras complejas, al referirse sobre los procesos cognitivos en referencia un paralelismo con el conocer, haciendo hincapié en la parte de la realización-acción, con el fin de absolver problemas o la realización de actividades de ámbito profesional, ya sea mediante la transformación de los medios de transmitir el aprendizaje o la construcción del mismo.

Es de destacar la incidencia que se pone en esta definición a la parte de acción, como un mecanismo de transformación de la realidad y por ende la manera de actuar para poder realizar de una manera innovadora el proceso de aprendizaje, podríamos reducirlos en la triada acción, construcción y transformación, recalcando la característica de interacción constante y no solo como algo estático.

Cateriano et al. (2021), afirman que las competencias digitales, son parte ya de las competencias profesionales que debe tener cualquier profesional inmerso en el sector educativo, siendo también conocidas como alfabetización digital, TIC, etc., como menciona el autor su denominación más frecuente es el de alfabetización digital, pero siendo ambas indistintamente utilizadas.

Carrera y Coiduras (2012) conceptualizan las competencias digitales como:

El conjunto de conocimientos, capacidades, actitudes y estrategias que, en relación a la presencia de las TIC en la formación, el profesor debe ser capaz de activar, adoptar y

gestionar en situaciones reales para facilitar el aprendizaje de los alumnos alcanzando mayores niveles de logro, y promover procesos de mejora e innovación permanente en la enseñanza. (p.35)

En esa misma línea la competencia digital vendría hacer aquel cúmulo de conocimientos, actitudes, capacidades y planes sobre las tecnologías de la información y la comunicación que empodera a los docentes para facilitar el proceso de aprendizaje de todos los estudiantes, y de esa manera obtener altos niveles de logro siendo de esta manera promotor de una revolución en la enseñanza.

El componente que se agrega en esta definición es la de utilizar estas capacidades para el manejo de las tics, pero en situaciones reales, radicando ahí su importancia ya que no serviría de nada el uso de las competencias tics si ello no responde a resolver problemas de su entorno con sus características peculiares, no es lo mismo hablar de la utilización de esas competencias digitales para resolver problemas de alumnos del ámbito rural que del entorno urbano, por ejemplo.

Se entiende por competencias digitales de las definiciones anteriores como el conjunto de aptitudes, actitudes, conocimientos y estrategias vinculadas con las TIC, manifestándose ello en un uso crítico y reflexivo de toda la información que se produzca y encuentre, teniendo un propósito de facilitar el proceso de aprendizaje de los alumnos,

Al referirse a las competencias digitales los docentes deben poner mucha atención al momento de su aplicación ya que se debe dar en áreas como las pedagógicas , en el aspecto ético , tener conocimiento de aquellas variables sociales y/o legales que vienen relacionadas con el uso de las tecnologías de la información, quiere decir lo anterior el uso de las TIC en el ámbito de la docencia, la gestión, para su propio desarrollo profesional y obviamente para el crecimiento en conocimientos técnicos (Torres, 2014).

Cuando abordamos conceptos como constructos dinámicos, tenemos definiciones como los alcanzados por la Comisión Europea quien indica:

La Comisión Europea (CE, 2007) refiere:

La competencia digital entraña el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información (TSI) para el trabajo, el ocio y la comunicación. Se sustenta en las competencias básicas en materia de TIC: el uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet. (p.7)

Cómo se puede observar en la definición las competencias digitales se deben dar en un espacio de seguridad y de apreciación crítica esto manifestado en espacios como puede ser el trabajo momentos de ocio y la comunicación en estas realidades tecnológicas.

Además se debe entender que no solamente cuenta el hecho de poder adquirir conocimiento respecto a las competencias digitales sino que además se debe tener una adecuada comprensión sobre su orígenes para qué funciona qué oportunidades u ofrece para poder resolver problemas que se puedan presentar en la vida diaria de las personas, de los estudiantes, creando de esa manera la capacidad analítica para poder interpretar adecuadamente su entorno, aquí se pueden mencionar el uso de las TIC, la búsqueda y análisis de la base información que se puede obtener en la web, conocimientos básicos de hardware, etc. (Parlamento Europeo [PE], 2006).

En este tenor todo tipo de tecnología debe de estar al servicio de las sociedades para la solución de problemas en esta medida el docente debe tener una función dirección, de guía. Ciertamente las tecnologías informáticas amplían las capacidades del hombre, en la medida que constituyen herramientas tecnológicas que permiten que las personas puedan desarrollar de manera más óptima determinadas actividades ligadas a los diversos campos de su esfera personal laboral social, etc. (Mikhak y Badilla ,2003, como se citó en Chávez et al.,2016),

Así también Machuca y Véliz (2019) indicaron:

La competencia digital es disponer de las habilidades de manejar las computadoras y demás hardware que las acompaña, del software que está incorporado a las mismas, así como de la capacitación en la navegación por internet, en el uso de las redes sociales. (p.44)

Como se puede distinguir en este punto se hace hincapié de manera general como la habilidad para poder trabajar con el software y hardware, quiere decir esto no solamente se debe conocer y trabajar a nivel de manejo de programas, creación de contenido sino también en la parte estructural, siendo capaces de realizar cierto mantenimiento a los equipos, conocimiento básico de cómo funciona la parte de componentes y parte del sistema funcional de una laptop por ejemplo y adicionalmente mostrar también destreza en el manejo de los recursos que se pueda encontrar en el internet o las redes sociales.

De lo anterior podemos destacar que es importante; ya que a diferencia de otros conceptos donde se focaliza sobre las capacidades del individuo netamente, aquí se nos presente de manera más concreta la demostración de las capacidades reflejadas en el software y hardware, lo que nos hace ver que las competencias digitales también abarcan la parte funcional como del sistema en sí, claro está en este último de una manera más general, por ejemplo en cuanto a mantenimiento de equipo, lo que provoca que amplíemos nuestra concepción de competencias digitales más allá de su utilidad en la parte funcional.

Se entiende además que las competencias digitales son el conocimiento y uso de la parte de programación, utilización y conocimiento básico en cuanto a la parte de mantenimiento, esto quiere decir tener un conocimiento global de todo lo que representa la tecnología.

### 1.1.2. **Importancia del Conocimiento de Competencias Digitales en el Docente.**

Lund et al. (2014) indican la relevancia de poder tener un enfoque distinto respecto a las competencias digitales, entendido no solamente como un elemento aislado de aquellas

capacidades generales propias de los docentes, sino que deben ser abordadas de una manera global esto quiere decir no solamente competencias digitales por un lado capacidades individuales propias de cada docente como persona por otro lado sino deben ser abordados como un todo.

Podemos inferir que adicionalmente las competencias digitales no solamente requieren de su conocimiento y de saberlo aplicar, sino que además requiere de un análisis tanto del contexto llámese esto situaciones, así como las características del grupo, así como las necesidades del mismo para poder utilizar idóneamente dichas competencias. Además, también los docentes deben tener la capacidad de poder amoldar y adaptarse a poder utilizar las competencias digitales en diferentes ámbitos de la educación, llámese cursos, llámese electivos, actividades extracurriculares o cualquier otra actividad que vaya a complementar las actividades diarias que se realizan en el salón todo ello para poder lograr mejorar el proceso de aprendizaje.

En este punto es importante aclarar respecto a la diferenciación entre lo que es conocimiento y competencia siendo esta última necesaria e imperiosa para sustentar el concepto de competencias, pero el término competencia es mucho más amplio ya que para demostrar competencia se requiere conocimiento, la puesta en acción de dichos conocimientos, el análisis e interpretación para determinar qué tipo de tecnologías son las más adecuadas, tipo de contenido, etc.

También debemos entender que para complementar lo anteriormente dicho una vez aplicado las competencias tomando en cuenta todas las variables que ya se mencionaron estas deben pasar por el escrutinio de análisis en cuanto a su eficacia para poder tomar aquellas que resultan más eficaces dependiendo de los entornos, de las personas, de los objetivos que se persiga; una vez hecho el análisis respecto a la eficacia de uno u otra herramienta tecnológica se debe pasar al perfeccionamiento de la herramienta mediante la utilización permanente en

el proceso de aprendizaje; el proceso de acogida y descarte de diferentes herramientas tecnológicas va a ir desarrollando la capacidad de análisis y síntesis en la práctica diaria de los docentes.

Esto también se debe ver reflejado en el quehacer profesional de los docentes ya que ellos mismos también deben ir seleccionando y descartando información en cuanto a la formación en competencia digital se refiere, en otras palabras, desde el mismo momento en el que los docentes se empiezan a formar para ser competentes digitalmente deben desplegar una serie de competencias profesionales, técnicas que tienen que ir a la par para que posteriormente puedan transmitir todas ellas a sus alumnos.

Finalmente podemos concluir que el mero hecho de formarse para ser competentemente a nivel digital también exige del docente que despliegue una serie de características las cuales van a ser necesarias al momento de trabajar con los alumnos con las diferentes herramientas en cuanto a tecnologías de información, ya que transmitirá las mismas competencias para poder formarse a nivel digital y poder ser parte de las sociedades digitales de las cuales somos partícipes (Ketil, 2019).

Nos damos cuenta cada día que las exigencias de las cuales requieren los alumnos es más elevada ya no sólo en conocimiento sino además en el tema digital, esto debido a que exige de parte del docente indagar, averiguar, seleccionar, analizar, y crear entornos en los cuales se hace imperioso otorgar nuevas herramientas tecnológicas y todo lo que posibilita ello dentro del rubro del aprendizaje no solo como captador de información sino como constructor de nuevo conocimiento, esto además les proporcionará a los estudiantes la capacidad de flexibilidad y adaptación a lo que se denomina ecosistemas en el proceso de aprendizaje.

Se debe hacer hincapié que bastantes docentes o por no decir la mayoría tienen el preconcepción de que si su entorno llámese instituciones educativas, gerencias, etc., que

contengan entornos virtuales, ese simple hecho los dota a todos de poder ser competentes digitalmente, por ende están más que calificados para poder enseñar competencias digitales, sin embargo debemos señalar cómo se ha venido haciendo hincapié que el ser competente no solamente implica el adquirir conocimiento respecto a las tecnologías de la información sino además desarrollar atributos como lo son el análisis, la síntesis, flexibilidad, sentido crítico y esto se logra en el quehacer del proceso de aprendizaje así como de una actualización permanente de estos temas (Suarez et al. 2019).

Las responsabilidades que debe asumir el docente en una realidad donde la tecnología rodea todas las actividades del individuo dentro de cuyo papel está el alumno, que necesitara una capacidad analítica con toda la información que puede encontrar en las redes siendo esta formación analítica menester del docente para evitar tener alumnos que solo reciben información; en complemento se debe vincular a todos los padres que tienen a sus hijos inmersos en el proceso educativo lo que generará un rol activo dentro de este, fortaleciendo dentro de las familias aquellos aprendizajes captados en el colegio, motivando indirectamente la necesidad de formación en tecnologías a sus miembros (Suarez et al. 2019).

Es bien sabido que la coyuntura actual donde la tecnología se ha vuelto una herramienta imprescindible para todo nuestro que hacer y ella por sí misma va cambiando de manera permanente e intensa, este sentido nos refleja la necesidad de tener diferentes ámbitos de aprendizaje y no reducirlos a solo a la escuela, universidad, institutos, etc.; el poder aprender con las herramientas tecnológicas en cualquier momento y lugar es ya una necesidad como para reducirlo solo a ámbitos establecidos, la necesidad de aprender es en todo momento y para ello debemos tener las suficientes competencias para poder obtener de la tecnología las respuestas que deseamos e ir aprendiendo constantemente.

Esto aún más profundizado en la interacción del docente-alumno, ya que exige de ellos una constante formación y actualización de dichas competencias, esto requerirá como

vernos más adelante capacidades como adaptarse a entorno más flexibles de manejo de información como plataformas interactivas, videos tutoriales, foros, etc. todos ellos fuera del colegio, de la hora escolar, como insistimos el aprendizaje no responde solo a momentos es permanente y circunstancial.

Para profundizar veremos la importancia en diferentes escenarios, empezaremos mencionando el contexto del desarrollo profesional docente, como mencionamos previamente en el contexto actual significa un reto, el adaptarse a los cambios constantes y vertiginosos con los que va la tecnología, es más los propios alumnos son los encargados de colocar en la posición de estar a la vanguardia de los conocimientos y modificaciones de las tecnologías de información, ello en pero requiere de todos los docentes ya no solo un trabajo propio donde se suele elaborar sesiones de trabajo de manera personal.

Esta dinámica cambió ya que ahora se requiere un trabajo en conjunto con otros docentes y es más también implica un trabajo interdisciplinario con otros profesionales (médicos, psicólogos, asistentes sociales, etc.), debemos considerar que las actuales currículas tienen como base el desarrollo y evaluación de competencias lo que exige la reunión de la teoría como de su parte práctica y por ende tanto desde la concepción, desarrollo, evaluación del aprendizaje se requiere la participación de un conjunto de docentes (Suarez et al. 2019).

Es así que ante un entorno que cambia hacia modelos cada vez más tecnificados en conocimientos es importante que el docente muestre competencias en el ámbito digital (utilización de Tic, creación de contenido, selección de información, búsqueda adecuada de información), todo ello nos lleva a la creación de un modelo nuevo de aprendizaje, integrando los aprendizajes personalizados, así como la innovación constante en temática pedagógica (Suarez et al. 2019).

Como otro punto relevante se debe tomar en cuenta que el docente al momento de recurrir a adquirir competencias digitales, debe valorar y de hecho así debe ser en las currículas o planes de estudio donde se contemple no solo el conocimiento convencional del cual ha sido formado sino que adicionalmente y complementariamente contenga en todos los puntos el fomento de competencias digitales, ya que como dijimos las circunstancias y las instituciones van cambiando es necesario entonces que la capacitación se enfoque en esa línea. Es de notar que esto se vuelve como una bola de nieve, ya que por un lado la exigencia de ser competente digitalmente debe impulsar la búsqueda de formación en esa línea, pero ello a su vez engendra la necesidad de seguir y buscar más conocimiento y perfeccionamiento en la temática (Pozos, 2010; Prendes, 2010 como se citó en Suarez et al., 2019).

Como se puede advertir la importancia en este punto radica que el mero hecho de buscar ser competente va a guiar nuestra búsqueda hacia currículas y contenido que desarrolle estas habilidades digitales y no solo el mismo contenido teórico y práctico mediante modelos tradicionales, es así que se requiere la conjunción tanto de todo aquello que se viene realizando llámese tutorías, evaluación de contenidos y aprendizajes así como lo nuevo, la innovación metodológica mediante instrumentos virtuales, llámese prácticas, planificación y elaboración de todos aquellos materiales necesarios en una sesión de clases.

Otro elemento a destacar por lo que se considera importante la adquisición de las competencias digitales es ya un plano de estrategias de metodología y de diversidad; este enfoque se basa sobre todo en la necesidad creciente de poder compatibilizar las actividades del día a día con las de aprender, las que están implicadas dentro del desarrollo de los docentes.

Esto no solamente en la parte del aprendizaje sino que se plasme sobre la necesidad de poder compatibilizar las actividades propias de cada docente con las de aprender, es aquí entonces que las tics juegan un papel relevante, ya que permitirán que esta necesidad se

pueda cubrir, ya sea con clases interactivas alternando tanto la teoría como la practica en primer momento para luego dar un mayor énfasis a esta última y en si desplegar un abanico de posibilidades la interacción de contenido, prácticas en conjunto, debates en foros, participación de otras comunidades educativas, en si ser parte de una interacción continua con diferentes medios que puedan fortalecer y maximizar los aprendizajes adquiridos.

Ahora bien como mencionamos esta diversidad de recursos que nos puedan ofrecer las tics, está íntimamente relacionado sobre modelos metodológicos que ya se conocen por ejemplo el constructivismo partiendo de estrategias básicas en el aprendizaje sobre el análisis de un problema , realización de prácticas profesionales, etc.; pero a su vez nos va a dar la facilidad de poder agregarle diversidad a estos enfoques metodológicos como pueden serlo la acción e investigación, el propio aprendizaje (autoaprendizaje), entornos de calidad y talleres centrados en la formación.

Como fuimos adelantando al comienzo el ser competente digitalmente, no solo implica haber adquirido dicho conocimiento sino la puesta en práctica y poder lograr la adquisición de la competencia como tal, sino que va a impulsar a estar en una constante búsqueda de actualización y practica constante en las labores diarias, esto por ende va a exigir al docente buscar aquellas instituciones y mallas curriculares que puedan darle esta actualización.

Debemos hacer un paréntesis en este punto ya que debemos indicar que muchas veces el docente puede tener la iniciativa de poder buscar esta actualización permanentemente, pero en nuestra realidad el sistema educativo tanto de infraestructura como de avance y actualización está rezagado, no teniendo políticas acordes con la realidad ya sea por brechas en cuanto al internet, la accesibilidad por temas geográficos, falta de presupuesto, etc.

Siendo ello una limitante para el docente el poder encontrar las condiciones en su entorno, es ahí donde recalca la importancia de las competencias digitales ya que al ser una

necesidad plausible para un correcto desempeño de sus labores, propondrá, incentivara o en última instancia reclamara tanto a nivel de su jurisdicción ( colegios, UGELs) como del entorno nacional ( Ministerio de educación) la imperiosa necesidad de implementar las condiciones para que este proceso de aprendizaje y actualización continua se de manera idónea, tomando un rol como agente de cambio de su entorno y condiciones (Tejada, 2013, como se citó en Suarez et al., 2019).

Para finalizar debemos mencionar como menciona Suarez et al. (2019) otro punto relevante y que demuestra la importancia de las competencias digitales es la creación de redes de docentes, ya mencionado al inicio en la coyuntura actual es necesario e imperioso formar redes de docentes, para el intercambio de conocimientos, asesorías, permitiendo esto poder estar a la vanguardia, ya que al recibir una correcta asesoría nos nutrimos de la experiencia de docentes que tengan mayor dominio de este proceso, ello permitirá que podamos identificar posibles deficiencias y encontrar alternativas de solución a la labor, replicando lo mismo con otros docentes que puedan tener otro tipo de problemática, logrando de esa manera un mayor aprendizaje de la experiencia de otros.

Adicionalmente a lo anterior otro beneficio que se puede obtener de la formación de redes es la constante innovación que se obtiene debido a la retroalimentación fluida que se tiene debido a que las ideas nuevas se pueden perfeccionar, así como evitar cometer errores de otros miembros mediante la organización de iniciativas, establecer temas de investigación de interés actual, poder comunicar resultados iniciales, poder otorgar o crear instrumentos, etc.

Todas ellas dentro del ámbito de las tecnologías implicas en el aprendizaje, pudiendo los docentes participar de todas estas actividades siempre y cuando tengan las competencias suficientes para ser parte de estos entornos o círculos, su carencia como es obvio limitaría en

gran medida el poder conocer y ser beneficiario de todo este basto de recursos e información que a su vez limitarían un mejor desempeño con sus estudiantes.

Como hemos visto el ser competente digitalmente va más allá de poder conocer cómo se utilizan las herramientas de la información para las labores diarias de los docentes, sino que implica todo una lista de beneficios a los cuales se puede acceder para evitar cometer errores y/o realizar un mejor trabajo en aula, sino que además permite proponer mejoras tanto a nivel de aspectos metodológicos, curriculares e incluso de infraestructura, impulsando cambios en el entorno del docente, todo ello nos hace ver la importancia que juegan las competencias del ámbito digital en nuestra realidad aún más en el que hacer de la labor docente.

**1.1.3. Dimensiones de las Competencias Digitales.** En la actual coyuntura, que los docentes desarrollen competencias digitales en su espacio académico y social, es una necesidad obligatoria e impostergable como ya mencionamos, ya que los estudiantes han nacido en la era digital, en constante interacción con estos medios dentro y fuera del aula, por lo que el docente, en los diferentes niveles educativos, no puede soslayar el obtener y desarrollar estas competencias, al sostener que el perfil del profesional en docencia no puede prescindir de la competencia digital. (Duran et al. 2019).

En la dirección de la presente investigación se recoge la conceptualización formulada por Coronado (2015) quien indica que:

Las competencias digitales son el conjunto de capacidades que posee el docente, para desenvolverse adecuadamente en la ejecución de su labor, es decir impartiendo conocimiento en los diversos formatos tecnológicos, facilitando con ello los procesos de enseñanza; quien a su vez enfatizó: El desarrollo de competencias digitales implica comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear. (p.51)

El reto de la docencia en la actualidad es la adquisición y actualización constante de todos lo referente a las tecnologías de la información además de la manera particular de cómo se puede aplicar estas herramientas a sus respectivos entornos tomando en cuenta siempre las potencialidades y limitaciones con las que pueden contar adaptando tanto el contenido como las formas a los estudiantes con la única finalidad de poder lograr aprendizajes significativos.

**1.1.3.1. Competencia Instrumental.** Iniciamos indicando que a este tipo de competencia también se le puede denominar competencias técnicas la cual en esencia va a utilizar cualquier tipo de sistema informático, así como su gestión y dentro de ello están los conocimientos de todo aquello que tenga que ver con la parte operativa del sistema y su mantenimiento, lo que podríamos mencionar conexiones básicas para poder iniciar el sistema a su vez también implica conocer sobre sistema de procesamiento de datos (Word), las hojas de cálculo (Excel), presentaciones mediante plataformas (Power Point, Prezi, etc), manejo de bases de datos, plataformas virtuales con contenido multimedia y el poder obtener información mediante buscadores (Díaz y García ,2007, como se citó en Coronado, 2015).

**1.1.3.2. Competencia Didáctica.** En cuanto a la competencia didáctica podemos mencionar que hace referencia a la capacidad que va a tener el docente en poder convertir todos los conocimientos que la tecnología le puede proporcionar lo que se le denomina como saber de referencia en variables que van a lograr generar cambios en sus estudiantes (el saber aprendido), claro está que en este proceso es necesario que el docente pueda crear relaciones sociales con sus estudiantes para el logro de objetivos, un ejemplo de ello lo podemos observar en los tutoriales que se puede obtener en las plataformas virtuales como el YouTube donde se puede obtener tutoriales de cualquier índole y en diferentes temáticas.

Es así que el docente debe ser capaz de poder seleccionar el contenido adecuado para que pueda complementar un determinado tema tratado en clases pero que vaya a repercutir en

la vida diaria de los alumnos, en otras palabras, que tan útil le puede ser al estudiante en su día a día dicho contenido y que ellos logren utilizar esta información de manera frecuente para lograr algún cambio en sus vidas.

Mencionaremos que las TIC van a constituir el elemento renovador dentro de la formación que todo docente debe tener a nivel secundario, pero esto a su vez va a estar limitado en primer momento por la falta de capacitación de los docentes en esta materia así como las limitaciones de equipamiento e infraestructura ( los cuales son evidentes en nuestro país por la brecha aun grande en acceso de tecnologías a nivel nacional), lo que reducirá su desempeño en la utilización de esta competencia con lo cual no nos permitiría observar el alcance que pueda tener las competencias digitales en la educación secundaria (Sánchez et al., 2004, como se citó en Ambris, 2011).

**1.1.3.3. Competencia comunicativa.** Debemos indicar que la competencia comunicativa va a estar referida o está sustentada no sobre los criterios gramaticales que están establecidos para una determinada lengua al contrario de esto dicho proceso está enclaustrado en la posibilidad de tomar decisiones, quiere decir saber en qué momento se dará el cómo, dónde, aquí en ese sentido nos podemos percatar que se está dando en base a lo que se denomina actitudes, también motivaciones todo lo que tenga que ver relacionado a lenguaje (Tobón, 2014, como se citó en Coronado, 2015).

Como indica Bates (2011) es necesario tener habilidades básicas en el componente comunicativo esto para poder tener un crecimiento tanto individual como en una sociedad. Un docente necesita implicarse en el desarrollo de sus capacidades de escucha de expresión tanto verbal como la no verbal y de observación.

Asimismo, Acosta (2003) nos refiere en el estricto sentido de la definición de competencias comunicativas que van a hacer el conjunto de procesos lingüísticos que se van a ir desarrollando durante las diferentes etapas de la vida cuya finalidad va a ser la de

participar con eficiencia y destreza en las diferentes esferas en las que se comunica y se desenvuelve el ser humano. Estas destrezas están expresadas en las habilidades como el poder leer, escuchar, el escribir y el hablar todo ello nos vuelve competentes a nivel comunicativo.

Ahora si lo vemos desde un enfoque de las TIC las competencias comunicativas las podremos enmarcar como aquella capacidad que se tiene para poder comunicar, interrelacionarnos en espacios tanto virtuales como audiovisuales utilizando para ello distintos medios y con el manejo de variedad de lenguajes tanto sin y asincrónicamente.

No solamente es una habilidad que requiere ser aprendida por el docente o perfeccionada en el transcurso de su quehacer diario sino que esto va a permitir a todos los docentes poder tener la competencia de poder también enseñar y desarrollar competencias en el ámbito comunicativo en los estudiantes porque al fin y al cabo el que un docente demuestre competencias es un modelo a seguir y si estamos hablando de modelos estamos hablando en parte de liderazgo punto que se verá más adelante, actualmente se cuenta con distintos tipos de aplicativos multimedia tenemos las redes sociales, libros electrónicos foros de discusión, blog entre otras.

**1.1.3.4. Competencia de Búsqueda de Información.** Es de comprender que desde que se tiene internet como un medio masivo de información al alcance de la mayoría poder obtener datos es mucho más sencillo, es justamente esa sencillez de adquisición la que obliga a desarrollar la capacidad de búsqueda, análisis, diferenciación y validación de toda información, siendo este un elemento central dentro de las competencias que debe demostrar el docente, ya que será el quien guie a los alumnos a una correcta ubicación de información así como la identificación de adecuados buscadores.

En un primer momento será el docente quien deba realizar justamente el escrutinio de la información para poder dársela al alumno, requiriendo para ello las competencias propias del docente, para que paralelamente guie y vaya fomentando el desarrollo de esas mismas

capacidades de búsqueda en el alumno, el discernir sobre la información que encuentra o le llegue no solamente de parte de los docentes, sino de sus amistades, entorno, etc. (Dominguez et al.,2011, como se cito en Coronado ,2015).

Por consiguiente, el docente debe ser capaz de poder demostrar el dominio de la competencia como tal y a la vez enseñar las mismas ya que actualmente tenemos bastante información a nuestras manos, pero no discriminamos, obteniendo sociedades con altos niveles de información, pero con poco conocimiento. Esta capacidad de distinguir buena información de la no relevante permitirá también al alumno a poder tomar mejores decisiones no solo desde el ámbito educativo para la resolución de alguna tarea, sino que esta competencia le permitirá tomar mejores decisiones en sus actividades diarias y también aquellas de índole vocacional.

El proceso de búsqueda de información que proporcione el docente al alumno debe ir en primer lugar a poder identificar aquellos buscadores que le puedan dar información relevante y mayor precisión en sus objetivos, no es lo mismo buscar información en Google que Google académico, buscadores de repositorios, etc., posteriormente se debe enseñar a como obtener de manera simple y sencilla la información captada para posteriormente realizar el análisis respectivo (Suarez et al. 2019).

## **2. Estilos de Liderazgo Docente**

### **2.1. Principales Teorías de Liderazgo**

Debemos partir diciendo que en la búsqueda de información sobre el tema del liderazgo la información es amplia y basta es uno de los temas más estudiados desde diferentes enfoques, organizacional, económico, desarrollo personal y educativo ellos lo confirman las múltiples investigaciones y las teorías formuladas hasta el momento para dar una explicación a esta temática, pero aun así el tema de liderazgo sigue generando debate y

hay un espacio de aporte para su conformación, su desarrollo o la trascendencia que tiene en las personas y las instituciones en las cuales se despliegan los diferentes tipos de liderazgo.

Las teorías respecto al liderazgo son amplias y diversas es por eso que en la presente investigación se detalló las teorías que a consideración de los investigadores son más relevantes, siguiendo el orden de la cronología de aparición de ellas para culminar con la teoría sobre la cual se sustentará el presente estudio.

## ***2.2. Teoría de Rasgos del Líder***

Lora y Padilla (2018) indican en esta teoría podemos indicar como característica fundamental que hace alusión a que un líder nace en otras palabras estamos hablando de una condición ya prefijada en las investigaciones donde se abordaron desde este enfoque se identificaron características como la apariencia, la talla el estatus social, la fluidez comunicativa el nivel de socialización, Incluso con las investigaciones realizadas en este punto fue posible identificar una serie de características y de rasgos que puedan definirnos líderes sin embargo estudios continuos se enfocaron ya no tanto en características personales sino en características enfocadas en procesos teniendo mayor éxito estas últimas, producto de lo cual se mencionan y definen.

Una primera característica la es el dinamismo, este rasgo de líder hace referencia a la gran cantidad de esfuerzo, el deseo de un alto logro, gozan de mucha energía la perseverancia es otra característica, la ambición y un alto sentido de iniciativa todas ellas son características que van a identificar este rasgo de dinamismo.

Otro rasgo identificable es la voluntad de dirigir expresado con las condiciones que cuenta el líder para afrontar responsabilidades para posteriormente ejercer su influencia y dirigir, ya que todos ellos tienen un fuerte impulso de realización.

La honestidad e integridad son características que van a denotar los líderes los cuales van a ser indicados por sus seguidores ello al mostrar una conducta de sinceridad y honestidad, demuestran una alta coherencia entre lo que dicen y actúan.

Todo líder se caracteriza por confiar en sí mismo y el líder va a mostrar seguridad en la toma de sus decisiones lo cual demuestra que tiene un alto sentido de convicción respecto a sus principios y a los objetivos sobre los cuales se guía.

La inteligencia es otro de los componentes que van a caracterizar a todos los líderes entendiéndose no solamente como el nivel que maneja en cuanto a conocimientos, como se le observaba tradicionalmente que memoriza bastante, sino que todo ese conocimiento debe saberse utilizar en diferentes contextos y tomando en cuenta características poder resolver problemas y visionar alternativas futuras para saber tomar la mejor decisión (Lupano y Castro, 2006).

Adicionalmente a las características mencionadas con anterioridad otro elemento relevante es la pertinencia en cuanto al conocimiento de su trabajo los líderes constantemente están buscando información acerca de su trabajo de su entorno todo ello para tomar decisiones más acertadas lo cual tiene un alto sentido de implicación ya que debe tener conocimientos no sólo básicos sino profundos y en este sentido nos referimos a aspectos incluso técnicos y como otro elemento fundamental debemos indicar que se hacen hincapié a los rasgos de personalidad en este sentido se observó que los líderes son generalmente personas extravertidas siendo esta tipología de personalidad la que encuadra con la competencia de poder entablar con mayor facilidad relaciones interpersonales, característica fundamental de un líder eficaz. (Carbonell, 1996, como se citó en Lora y Padilla, 2018).

En esta primera teoría se hace acotación a características propias de los individuos, restándole importancia al componente de interacciones entre los líderes con los integrantes del grupo, así como los contextos en los que se desenvuelven, es por ese motivo que las

siguientes investigaciones se centraron mucho más en el estudio de los comportamientos de los líderes más eficaz.

### **2.3. Teoría Comportamental**

La teoría comportamental hace referencia a todas aquellas conductas distintivas de los líderes en interacción con sus seguidores, grupo, tratando de identificar dichos patrones los cuales se distinguen en 3 siendo ellos el liderazgo autoritario o autocrático el liderazgo democrático de *laissez faire*, claro está que cada una de ellas tiene sus ventajas, como desventajas. En ese sentido Lewin et al. (1939, como se citó en Lora y Padilla, 2018) afirmó que el estilo democrático fue el que tuvo mejores resultados, esta teoría fue relevante en las décadas pasadas (teniendo su auge en las décadas del 50 y 60), observaremos a groso modo cada uno de los estilos mencionados en esta teoría.

#### **a) Estilo autocrático o autoritario**

Este tipo de líder se caracteriza por la imposición de metodología de trabajo, la unilateralidad en las decisiones la nula o escasa participación o permisividad de permitir la cabida de propuestas de parte de sus subordinados en ese sentido nos van a acercar a una definición en la cual el líder autoritario va a ser aquella persona que tiene como prioridad el cumplimiento de sus pensamientos, decisiones unilaterales y la inflexibilidad ante la opinión de los demás.

En este estilo de liderazgo visión de ordenes es algo normal y es esperable que todos los demás subordinados acaten dichas órdenes, elemento distinguible de esta clase de líder va a ser el manejo de las recompensas o castigos como herramienta para el direccionamiento en la motivación de la conducta de sus subordinados, ahora a un nivel de rasgo de personalidad lo que va a caracterizar es la desconfianza y el pragmatismo para tomar decisiones (Rojas, 2020).

El tipo de comunicación que se tiene por ende es una vertical donde los estatus son rígidos manteniendo una posición de superioridad para con los demás integrantes de sus organizaciones. Como ya lo mencionamos hay poca atención hacia las opiniones de los demás proporcionando sólo la información necesaria la cual está condicionada a sus propios intereses.

Chiavenato (2006) nos indica que elementos distinguirán a los grupos relacionados con este liderazgo que van a denotar fuerte tensión, frustración también irritación poco espontáneos y carentes de iniciativa, claro está que este grupo no se encuentra en oposición con las tareas que se les asigna si no que, no se sienten tan satisfechos en cómo se viene manejando la situación, es decir el trabajo se realiza solo por la presencia del líder siendo la ausencia de este, la disminución del deseo de realizar sus actividades diarias lo que puede llevar a generar signos de depresión dentro del grupo lo que llevaría incluso a la manifestación de comportamientos tanto de indisciplina o hasta llegar a la agresividad.

#### **b) Estilo democrático**

El liderazgo democrático o también llamado participativo va a describir al líder que tome en cuenta la opinión de todos aquellos de sus seguidores previo a la toma de cualquier decisión, característica de este tipo de liderazgos es la motivación para impulsar las decisiones de nuevos protocolos de trabajo, también en relación a sus objetivos utilizando permanentemente la retroalimentación como estrategia para poder dirigir (Rojas ,2020).

Esta tipología de líder va a buscar implicar la manifestación de todos los integrantes mediante la consulta de opiniones y la persuasión, elemento destacable que debemos señalar es la motivación que debe realizar permanentemente el líder hacia sus seguidores (Lora y Padilla, 2018).

Los subordinados van a participar constantemente en la toma de decisiones, se busca por parte de los líderes la aprobación de sus subordinados llegando a consensos antes de

poder tomar alguna decisión, la constante comunicación y reunión que debe existir entre ambos para informar sobre los progresos o cualquier otro tipo de situación que se presente , se da explicación por parte de los líderes del porqué de las decisiones que se van a tomar y la puesta en marcha de la escucha activa en relación de los líderes hacia sus subordinados mostrando un interés hacia las ideas de cada miembro de su grupo.

#### **2.4. Teoría Contingencial**

Como menciona Fiedler (1967, como se citó en Lupano y Castro, 2006) el liderazgo va a estar enfocado en paralelo al aspecto situacional, en las cuales va a desarrollar el liderazgo o principios que se desprenderán de ellas tomando como referencia las características del grupo al cual va a dirigir, entonces destacamos a considerar primero las condiciones en las que se encuentra o tiene un grupo y segundo las competencias o capacidades que se requiera o que requiere este grupo para ser guiado y si él cuenta con ellas.

Podemos dar como ejemplo dos tipos de líderes los cuales están enfocados en las relaciones y otros en las tareas. Aquí se va a identificar 3 características la primera va a ser la relación entre líder y los miembros, aquí hay que darle vital importancia a la fidelidad así como la cooperación en segundo lugar se va a referir a lo que son los pasos que se tienen que seguir para ejecutar una u otra determinada tarea y como última característica va a estar la delegación de responsabilidades que puede asumir el líder a otros miembros del grupo ya sea asumiendo beneficios o mediante incentivos, etcétera (Beare et al., 1993, como se citó en Lora y Padilla, 2018).

También como mención dentro de las teorías contingenciales tenemos la teoría del liderazgo situacional de Jersey y Blanchard el cual este cimentado sobre la disposición que van a tener los seguidores esto se entiende en la medida que un líder tiene que ir seleccionando de un repertorio un estilo determinado y apropiado para un grupo el cual tiene

que ir en consonancia con las características propias (Hersey y Blanchard, 1993, como se citó en Lora y Padilla, 2018).

Otro modelo dentro del vasto grupo de teorías contingenciales es el modelo de la trayectoria a la meta, el cual indica que el líder es aquella persona que debe ayudar, orientar a sus seguidores a la obtención de metas estando obligado en ese sentido a garantizar los apoyos necesarios para que tanto los fines de la institución o la organización sean compatibles con los de cada miembro (Rojas, 2020).

### **2.5. Liderazgo desde las Emociones**

El líder emocional hace referencia a que no sólo se trata de tener conocimiento racional o saber qué hacer en determinadas situaciones o adecuarse a las características propias de cada grupo sino que además hace hincapié en un aspecto olvidado pero muy relevante como lo es la inteligencia emocional característica que debe poseer todo líder, característica de los líderes emocionales serían la conciencia sobre uno mismo, el autocontrol, las motivaciones propias, tener empatía con cada integrante y el fomento de destrezas interpersonales.

Se debe hacer énfasis que a comparación de las tres primeras teorías aquí se hace hincapié sobre el aspecto emocional específicamente sobre la inteligencia emocional que debe poseer todo buen líder, esto surgió a causa de la inobservancia en gran escala sobre los métodos de selección para identificar un líder con especial énfasis sobre la inteligencia emocional ya que tanto las habilidades de la autoadministración como las de relaciones interpersonales no son esenciales o fundamentales para aquellos líderes ejecutivos según se venía manejando las teorías hasta ese momento como si tenía su relevancia la inteligencia tradicional la que resuelve problemas la que se basa sobre situaciones o en otras palabras conocimiento puro (Goleman, 2005).

La relevancia de esta tipología de líder se sustenta en poder transferir en acciones la visión que se tiene sobre un liderazgo más integrado y la planificación que se realiza a largo plazo, ejemplo podemos decir de que si no se tiene un adecuada administración creíble será muy complicado que los subordinados apoyen esa guía o ese enfoque, asimismo sin una adecuada empatía o desarrollo de habilidades sociales será muy complicado que el líder pueda desenvolverse eficazmente ya sea tanto con los clientes con los proveedores o algún otro elemento que se encuentre fuera de la organización porque en todos esos escenarios se requiere la empatía para lograr niveles de eficiencia idóneos característica crucial si estamos hablando en condiciones de calidad.

## **2.6. Teoría de líder de Rango Total y Dimensiones**

La teoría del rango total o estilos de liderazgo a diferencia de las teorías desarrolladas anteriormente va a tener un constructo más dinámico e integrador, encuadrando su definición como lo indica Bass (1990, como se citó en Abarca, 2018) quien refiere “Los estilos de liderazgo o dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes”, nos referimos entonces que un sujeto puede desarrollar diversidad de estructuras de liderazgo y no solamente encuadrarse con uno sólo y esto va a depender mucho de las características que pueda tener como persona o las características propias de las situaciones o también las características propias de cada grupo, cómo podemos ver tiene un elemento dinámico, a diferencia de las anteriores donde solo se encuadra en una sola dependiendo de las características de la situación o de las emociones, pasaremos a detallar cada estilo de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez faire) con sus subsecuentes componentes.

**2.6.1. Liderazgo Transformacional.** Este tipo de liderazgo lo podríamos resumir como aquel que intenta motivar a los seguidores a alcanzar objetivos y metas más allá de las planificadas y programadas por la transacción, como habíamos mencionado el líder

transaccional mediante el intercambio producto de la negociación con los seguidores de un costo beneficio para la satisfacción en el momento actual de las necesidades de los trabajadores el líder transformacional va a satisfacer aquellas necesidades de mayor orden y cómo consecuencia involucrar al seguidor en su totalidad (Bass, 1985).

Bass y Avolio (2006, como se citó en Pérez y Valderrama, 2018) indican que esta proposición del estilo transformacional utilizando las características como el carisma, la estimulación intelectual, la motivación por inspiración, consideración individualizada van a activar el proceso transformacional las cuales van a conectar con la parte subjetiva de los seguidores dando mayor probabilidad de éxito, dando paralelamente un valor a los resultados que se generen o produzcan mediante la cual se va a dar un impulso adicional al esfuerzo y desempeño inicialmente pactado.

**a) Influencia Idealizada**

House (1977, como se citó en Pérez y Valderrama, 2018) indican que esta característica también es denominada carismático, es la parte más importante del liderazgo transformacional y la que según estudios han dado mayores porcentajes en cuanto a la varianza en la eficacia de liderazgo, característica de este elemento es la visión que van a obtener los líderes de parte de sus seguidores de manera idealizada lo cual les va a brindar el suficiente poder de influencia , así como la respectiva atracción, lo cual va a generar en ellos un deseo intenso de identificarse personalmente con sus líderes y a la vez con su visión.

Esta intensidad y el hecho de que por sí solo este elemento puede generar elementos transformadores es lo que le valió tiempo atrás el nombre del liderazgo carismático ya que fue tratado por algunos como similar al transformacional, sin embargo, para la teoría del rango total el carisma va a ser considerado un elemento predecesor, pero no suficiente para poder configurar el liderazgo transformacional (Bass, 1985).

Una de las tantas características que se puede resaltar como comportamiento en un líder carismático es el fuerte compromiso de la responsabilidad, la divulgación de sus creencias y valores, que tome en cuenta las repercusiones de sus valores morales y la ética de sus actos y por sobre todo incidir en la importancia de contar con una perspectiva colectiva de la misión que tiene (Bass, 1985).

La influencia idealizada y la motivación por Inspiración constituyen los factores emotivos de liderazgo transformacional los cuales se mencionaron anteriormente en la teoría de Webber (1964) y carismática de House (1977) quién menciona qué parte de sus principales características son la autoconfianza, un alto nivel de autodeterminación (resiliencia y sentido de pertenencia de su propio destino), manejo de conflicto interno lo cual va a aumentar la confianza en las ideas que posee y sus valores, motivo por el cual muchos de sus colegas o seguidores van a poder encontrar sentido y además satisfacción para poder trascender en sus propios intereses (House, 1977, como se citó en Pérez y Valderrama, 2018).

La influencia idealizada es el aspecto más recalcante del liderazgo transformacional ya que se ha comprobado ser el de mayor consecuencia transformadora en los seguidores (Bass, 1985).

#### **b) Motivación por Inspiración**

Como se mencionó tanto la motivación como la influencia son los elementos emotivos del liderazgo transformacional, logrando el primero independencia, esto debido a las frecuentes coincidencias en el componente carismático Velásquez (2006, como se citó en Torrez, 2020), una de las características que los diferencia es que la motivación va a ir enfocada en levantar la parte anímica de los seguidores mientras que en la influencia idealizada es la motivación pero mediante la unión en torno a las características y la visión que tenga el líder.

La premisa anteriormente descrita se basa sobre la que el líder no ayude al seguidor a solo satisfacer sus necesidades, sino que además logre inspirar un esfuerzo adicional para que éste vaya mucho más allá de las expectativas o de los propios intereses personales, haciendo hincapié más en el aspecto emocional que en la razón misma, utilizando para ello una serie de símbolos, lenguaje persuasivo, imágenes para configurar la visión de un futuro prometedor.

Bass (1985) indica que si bien es cierto para lograr este propósito también se puede utilizar otro elemento como lo es la estimulación intelectual que es la parte racional del liderazgo transformacional ya sea mediante la argumentación lógica, para que los seguidores puedan ver desde una perspectiva diferente los problemas, claro está que se le puede dar un mensaje bastante técnico pero la diferencia va a recalar en que este discurso técnico, argumentativo, lógico logre engendrar emociones en el seguidor para que pueda inspirarlo y motivarlo sobre todo por la forma como se pronuncia y el uso de elementos que den representatividad emotiva.

Se puede colocar como ejemplos la constante introducción de desafíos y retos racionales propiciando de esa manera la creación de nuevas maneras de solucionar problemas, apelando constantemente a los sentimientos, haciendo llamados a esfuerzos extras, dándole sentido al esfuerzo del por qué y para qué y en el proceso haciendo uso de imágenes símbolos, historias de éxito para la transmisión de las ideas fundamentales.

Características de este elemento van a ser la habilidad del líder para darle significado a las diferentes situaciones y los significados que representara para los demás, también predeterminar las expectativas de cada uno de los seguidores, dar forma positiva o prometedora a la visión que se tenga del futuro y una estimulación intelectual para sus seguidores; aunque este último punto genera inspiración (Bass, 1985).

Bass (1985) indican que un elemento identificador de la motivación inspiracional es la manera en que los líderes van a expresarse sobre el futuro siendo este de manera positiva, de

una manera entusiasta, visión prometedora del futuro y la expresión sólida en su confianza de la consecución de las metas. En esa misma línea el líder inspirador va a ser aquel que transmite constantemente entusiasmo entre sus seguidores haciendo hincapié que las habilidades que poseen son suficientes para la consecución exitosa de los objetivos de grupo. Asimismo, se pudo observar que en cuatro estudios en el sector militar y bajo situaciones distintas y metodologías de investigación también diversas el liderazgo inspirador tuvo correlación positiva con la eficacia de un buen líder.

### c) **Estimulación Intelectual**

Este elemento se caracteriza sobre todo en la capacidad que van a tener los líderes para poder despertar en sus subordinados en el grupo y por ende en las organizaciones altos niveles de creatividad e innovación partiendo desde el punto de la concepción o perspectivas del problema y la resolución de los mismos aquí debemos destacar dos elementos fundamentales el primero que está enfocado en el líder propiamente dicho quién denota características de inteligencia habilidad destrezas, el acervo de conocimiento, actitudes también la experiencia y con todo ese conglomerado de competencias va a lograr la estimulación de todos sus seguidores a darle un enfoque distinto a los problemas e incentivar la búsqueda alternativa de soluciones( Bass y Avolio, 1994, como se citó en Villacis y Castro, 2019).

Bass (1985) un rasgo individual de un líder debe ser la inteligencia el cual siempre ha sido relacionado con líderes altamente efectivos, aunque a la luz de la teoría de rango total se considera mucho más importante el liderazgo por encima de la inteligencia ya que se ha observado que existen líderes transaccionales que son intelectualmente brillantes pero que en lugar de ser proactivos se vuelven reactivos tendiendo a conservar la posición que tiene en comparación de ir estimulando ideas innovadoras.

Castro et al. (2004) indican que la razón fundamental porque la estimulación intelectual característica de los líderes debe despertar el conocimiento en los seguidores para la resolución de problemas se debe a fortalecer las capacidades de independencia y autonomía que puedan tener en relación al líder. El dar ideas de cómo se puede enfocar de manera distinta problemas complejos o ver problemas antiguos de una nueva perspectiva o las ideas que se pueda aportar desde el líder van a lograr criticar e ideas ya preconcebidas, todo ello son elementos característicos que se van a relacionar con el liderazgo intelectual (Bass, 1985; Lupano y Castro, 2006).

#### **d) Consideración Individualizada**

Según Bass (1985) este elemento está relacionado con el comportamiento que denota consideración ello reflejado en la amistad, confianza, respeto; todo ello se puede observar mediante la búsqueda de hacer favores a los seguidores por parte del líder, procurar por el bienestar de todos ellos, un trato igualitario con todos los seguidores, mostrar un comportamiento amigable, ser accesible y tener tiempo para la escucha activa, claro está que esto se puede ampliar ya que originalmente se consideraba hacerle un seguimiento a aquellos miembros que parecían abandonados, identificar sus necesidades y satisfacerlas en la medida de las posibilidades, inculcarles el sentimiento de consecución del logro, denotar una actitud genuina de aprecio por el trabajo que está bien hecho o simplemente un abordaje individual con cada uno de los miembros.

Debemos agregar que este atributo se refiere al hecho de darle un adecuado valor a cada miembro del grupo, esto se desarrollara mediante la conexión de vínculos, ya sea con diálogos, siendo hasta cierto punto seguidor de los miembros, generando entornos de comodidad, de confianza (Mendoza y Ortiz, 2006, como se citó en Villacis y Castro, 2019).

En resumidas cuentas, aquel líder que tenga altas puntuaciones en este elemento de consideración individualizada va a ir activando el proceso de liderazgo transformacional ya

que va a demostrar orientación al desarrollo de los seguidores, la individualización en el trato, siendo un guía, satisfaciendo necesidades particulares, la mejora en la autopercepción del seguidor lo que va a orientar a un sentido de mayor responsabilidad y autoconfianza (Bass, 1985).

**2.6.2. Liderazgo Transaccional.** Este liderazgo está basado fundamentalmente en el procedimiento de transferir o de intercambiar que se desarrolla entre líderes, colegas y/o los seguidores. Como indica Bass (1985) quien refiere que es el proceso por el cual el líder en un primer momento reconoce cuáles son los deseos de sus miembros, condicionado a la recompensa por el trabajo realizado; ese líder quién va a procurar que obtengan lo que desean a cambio de un buen desempeño; pudiendo en el proceso intercambiar promesas recompensas por el esfuerzo realizado todo ello con el objetivo de satisfacer a las necesidades y deseos de sus seguidores siempre y cuando vayan cumpliendo con las metas y trabajos designados.

Se debe recalcar dos características importantes que van a diferenciar o hay que tener en cuenta en el liderazgo transaccional, primero la proporcionalidad entre las expectativas con la probabilidad de que el esfuerzo realizado se traduzca en un resultado y en segundo lugar del mayor o menor valor que los trabajadores le puedan otorgar a los resultados, un ejemplo sencillo podría ser si el trabajador tiene altas expectativas de logro y le da un valor al posible resultado entonces nos vamos a encontrar ante un trabajador altamente motivado a la acción.

**a) Recompensa Contingente**

Uno de los pilares fundamentales del liderazgo transaccional recae sobre la recompensa contingente que es la forma adecuada de reforzar un determinado desempeño o conducta, también pudiendo entrar a tallar la extinción de un comportamiento mediante la imposición de un castigo por el incumplimiento de una determinada tarea siendo este modo el

más utilizado dentro del liderazgo transaccional debido a que los estudios han demostrado un alto nivel de eficacia en la modalidad de motivación a los seguidores.

La recompensa contingente va a premiar el comportamiento que se desea tener de los seguidores entregando algún beneficio o dejando de colocar alguna sanción, lo que se refuerza aquí es la conducta deseada y se repita la mayor cantidad de veces, cuando se da este intercambio conducta deseada y recompensa lo que se está generando además es un condicionamiento positivo ya que el seguidor se va a encontrar satisfecho, va a incrementar su autoestima, se refuerza la confianza y conoce exactamente el rol que debe desempeñar en su institución.

Inicialmente podemos considerar algunas características de la recompensa contingente cómo decir exactamente qué se espera y qué hacer al seguidor a cambio de su recompensa, que el seguidor conozca claramente que la relación esfuerzo y recompensa es la adecuada, conocer que es lo que desea el seguidor a cambio de ese apoyo y permitir bastante negociación entre líder y el seguidor para determinar la recompensa (Klimosky y Hayes ,1980, como se citó en Pérez y Valderrama, 2018).

Como resumen podemos indicar de que el líder utiliza la recompensa contingente para negociar beneficios, suplir necesidades que pueda tener los seguidores todo ello a cambio del desempeño adecuado para una determinada tarea y la consecución de objetivos determinados, esto va a permitir que se refuerce en gran medida la confianza y la autoestima del seguidor que a su vez verá incrementado su satisfacción, esto debido a que al momento de negociar y dejar claro lo que uno puede recibir a cambio de su labor, esto otorga una idea a los seguidores para que puedan otorgar un valor a los resultados (Bass,1985).

#### **b) Dirección por Excepción.**

Según Bass (1985) el líder por excepción va a ser aquel que va a buscar el error en un primer momento o esperar el error para poder intervenir señalando y haciendo las

modificatorias necesarias para que se enrumbe el desempeño la producción esperada o deseada en ese sentido podemos ubicar dos tipos de direccionamiento del pasivo y el activo, en el primero el líder va a esperar que los problemas se puedan cronificar o que las cosas empiecen a ir mal previo a una toma de decisión característica de este tipo de liderazgo va a ser en primer lugar la pasividad del líder y la no reacción hasta que la situación llegue un punto de negatividad recalcada, como segunda característica la reacción que va a tener va a ser la de castigo quiere decir que se enfocan netamente en lo que es la producción, activando solo los mecanismos de control en ese instante cuando los seguidores se van desviando de aquellas metas u objetivos establecidos.

En el segundo caso el líder no está en una posición de pasividad a la espera de que se presenten los errores para intervenir, en este caso el líder va a ir en búsqueda de los posibles errores o fallos o deficiencias que se pueda presentar en el proceso de producción, desempeño de sus seguidores o desviaciones en cuanto a productividad, además van reforzando aquellos procesos, reglas, estructuras normativas para poder evitar justamente los errores. En este tipo de direccionamiento al igual que en el pasivo vamos a observar a los castigos como el mecanismo que se utiliza para controlar estas desviaciones (Hater y Bass, 1988, como se citó en Pérez y Valderrama, 2018).

Es importante recalcar que tanto para la dirección por excepción pasivo o activo se debe tener bien claro el error cometido y la forma como se puede solucionar para que se pueda obtener condicionamientos positivos para evitar que se vuelva a cometer los mismos errores en ese sentido los seguidores procurarán seguir la norma y cumplirlo conforme lo pactado en este caso no para recibir una recompensa sino para evitar un castigo a futuro.

Entonces lo que se busca con esta clase de dirección es evitar que se cometan errores y que se consolide comportamientos deseados claro está para que ello suceda se debe considerar con precisión cual fue el error y la forma de como subsanarlo, logrando mediante

este camino aumentar la confianza de los seguidores en la búsqueda de la obtención de los objetivos, en base a lo indicado se puede indicar que la dirección por excepción pasiva ha demostrado menos resultados adecuados a comparación del activo.

**2.6.3. Laissez-Faire o Dejar Hacer.** Bass (1985) este tipo de liderazgo viene a ser la contraparte de los liderazgos mencionados anteriormente su conceptualización en el tiempo ha variado muy poco, podemos indicar que esta tipología de liderazgo es aquel que evita participar ya sea con su grupo o de manera personal con sus seguidores dándoles una libertad para actuar y decidir, solo y solo actuará si se le pregunta, careciendo de cualquier iniciativa o proactividad, adicionalmente el solo proporcionará la información justo y necesaria para la realización del trabajo en su nivel básico; se ha observado que cuentan con rasgos de personalidad desapegadas, bastante cautelosas, con tendencia a la introversión, indecisión, conformistas y poco racionales.

Otra de las características que se pueden identificar en este tipo de líderes permisivos es la ausencia tanto física como orientadora, la poca capacidad para tomar decisiones y la incongruencia en cuanto a la participación en los asuntos que inicialmente se propuso participar (Abarca, 2018).

Este estilo de liderazgo representa la ausencia total de liderazgo siendo el más improductivo e inactivo, siendo el opuesto al liderazgo transaccional y transformacional, aunque en ocasiones se le ha ido incluyendo dentro del proceso transaccional en su forma pasiva, ya que ambos se caracterizan por la inacción al comienzo de sus líderes, pero la diferencia radica en que el liderazgo de dirección por excepción pasiva el líder rompe ese estado al momento de observar alteraciones en la producción, errores o desviación de la productividad individual, no siendo así en este tipo de liderazgo, donde la inacción es la característica más resaltante ( Vega y Zavala, 2004, como se citó en Villacis y Castro, 2019).

## 2.7. Liderazgo Docente

Cuando hablamos de liderazgo docente podemos entenderla en un primer momento como el conjunto de acciones que se van a desplegar con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes, siendo este proceso permanente en cuanto a innovación se refiere, para responder a modelos con tendencia más transformacional que transaccional, siendo la misión dejar atrás liderazgos verticales, un control rígido y burocrático que solía darse entre el docente y el estudiante. Esto va a permitir que las instituciones educativas puedan sostener la proactividad tanto de estudiantes, docentes y de la comunidad educativa encaminados a la obtención de sus objetivos propuestos. (Bolívar, 2010, como se citó en Maquito, 2020).

Otra característica de un adecuado liderazgo docente es el que está encaminado para el logro de aprendizajes para un aprendizaje permanente que tenga autonomía, que incluya dentro de estos aprendizajes las experiencias propias de cada estudiante y que exige estar comprometido a mejorar constantemente, entonces podemos indicar que el liderazgo docente va a estar relacionado a aquellas competencias, actitudes también cualidades que va a poseer el docente para el logro de aprendizaje, en el cual intervendrán procesos como la innovación a nivel institucional el fomento de responsabilidades, y la necesidad de la auto realización de sus estudiantes todo ello dentro de una comunidad de aprendizaje (González y González, 2012; Acosta y Ponce, 2019 ,como se citó en Maquito, 2020).

En base a lo anterior el líder en el ámbito educativo va a desplegar una serie de características todos ellos basados tanto en personalidad, comportamientos, principios éticos, valores; recayendo el principio de líder no solo por la inherencia que le corresponde al cargo sino por un trabajo más participativo y el vínculo de responsabilidad que se va a desarrollar con el grupo, ello se verá reflejado en los diferentes estilos de Liderazgo de los cual está

investigación tomó como sustento para la recolección de datos (Teoría de liderazgo de rango total).

### **3. Análisis de Antecedentes Investigativos**

#### **3.1. Antecedentes Internacionales**

Cabello (2023) en el informe “Estudio sobre competencias digitales para la gobernanza y liderazgo educativo” en la cual se pretendió “generar una reflexión en torno a la situación actual en materia de competencias digitales para la gobernanza y el liderazgo educativo en Chile, identificando buenas prácticas en la materia a nivel iberoamericano”, la muestra estuvo constituido por 200 directores de establecimientos de servicios locales de la región Valparaíso, Llanquihue, Atacama y Colchagua, en los resultados se destacan la poca presencia de establecimientos que contaron con un plan estratégico para unir las tecnologías digitales, se identificó un bajo nivel en la frecuencia para la evaluación de las mismas y en cuanto a la capacitaciones estas fueron escasas y la motivación que realizan los directivos suelen ser de manera verbal para que se efectúen los mismos.

García (2020) en el artículo “Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente” cuyo objetivo fue comparar la percepción del estilo de liderazgo del personal directivo y docente de centros educativos de Heredia donde estuvo conformada por 125 directivos y 584 docentes de instituciones educativas públicas, los resultados indican la práctica del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire siguiendo ese orden respectivamente.

Nora y Lion (2020), en el artículo “Liderazgos que innovan con TIC y Transforman la Escuela” cuyo objetivo fue indagar sobre las condiciones y las decisiones que llevan a los directores de las instituciones educativas para ostentar tecnología ya sea en la gestión y como fuente generadora de proyectos innovadores, la muestra estuvo conformada por 7 entrevistados, los resultados nos indican que la forma de pensar de los directivos tanto en la

gestión escolar así como en el de sus decisiones de vida tiene relación en la forma de pensar y de tomar las construcciones de los procesos equitativos los mismos que dirigen la creación de contenido multimedia, por tanto realizar innovación con Tic dentro de la escuela, comienza con el liderazgo pero llegara a trascender cuando lo utiliza un grupo.

Lopez et al. (2019) en el artículo “Análisis del Liderazgo Electrónico y la Competencia Digital del Profesorado de Cooperativas Educativas de Andalucía” en la cual tenía como objetivo conocer el grado de prevalencia del liderazgo tecnológico de los docentes de cooperativas educativas de Andalucía, la metodología que se utilizo fue la cuantitativa, descriptiva y correlacional, los resultados indicaron que se encontraron deficiencias en la formación sobre Tecnologías de la Información y comunicación además de presencia de desigualdad en la variable competencia digital y las cualidades para desarrollar un liderazgo tecnológico, lo que se demostró con escasez de líderes Electrónicos.

### **3.2. Antecedentes Nacionales**

Huertas (2024) en la tesis “Liderazgo directivo y competencias digitales de los docentes de la institución Educativa Isabel la Católica Ancash año 2023” para optar el grado de magister en Educación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y las competencias digitales de los docentes, la muestra estuvo compuesta por 33 docentes; los resultados indican una correlación significativa y positiva entre ambas variables ( $\rho=0.502$  y  $p<0.05$ ).

Ramos (2023) en el artículo “Gestión pedagógica y estilos de liderazgo en docentes de primaria”, donde el objetivo fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y los estilos de liderazgo docente, el tipo de investigación fue descriptivo y diseño correlacional la muestra fue constituida por 22 docentes de la institución educativa Seminario Jesús María de Chachapoyas, donde se reporta que el 95% tiene un alto dominio del liderazgo

transformacional, un 23 % de alto dominio de liderazgo transaccional y un 91 % de habilidad pobre de liderazgo laissez faire.

Escobar (2022) en la tesis “ Competencias digitales y la gestión académica de los docentes de la I.E. rural José Carlos Mariátegui, Taramba, Andahuaylas, 2021” para poder optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Nacional de Educación Enrique y Guzmán y Valle, el objetivo fue determinar la relación de las competencias digitales y la gestión académica de los docentes , siendo la población todos los docentes de la I.E. el tipo de investigación fue aplicado, se concluyó la existencia de un alto nivel en competencias digitales en docentes, así mismo la existencia de correlación positiva moderada cuyo rho de Spearman fue  $r=0.708$ ; .

Quispe (2020) en la tesis “Competencias digitales y gestión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa Palmas Reales de Los Olivos” para poder optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Nacional de Educación Enrique y Guzmán y Valle, en el cual el objetivo fue determinar la relación de las competencias digitales y la gestión pedagógica de los docentes, tiene un nivel correlacional cuyo diseño fue el no experimental la muestra la conformo 28 docentes, en los resultados se observó un 60,71 % de nivel alto, 25 % regular y 14,29 % respecto a las competencias digitales; se concluyó que existe relación significativa entre las dos variables ( $\rho=0.834$ ).

Holguín et al. (2020) en la investigación “Competencias Digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia” cuyo objeto de estudio fue analizar las relaciones entre las variables Competencias Digitales, liderazgo distribuido y resiliencia de los docentes, siendo el nivel descriptivo correlacional de corte transeccional, siendo su muestra de 1251 docentes nombrados y contratados de colegios públicos y privados, los resultados mostraron la presencia un alto nivel de competencias digitales (62

%) en los docentes, así como la existencia de una relación positiva entre las 3 variables, teniendo mejores puntuaciones los docentes nombrados de instituciones públicas.

Hernández (2020) en la tesis “Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Razuri, San Pedro de Lloc, 2019” para optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo docente y el desempeño profesional pedagógico docente, tiene un diseño de investigación descriptivo correlacional, siendo su muestra censal constituido por 80 docentes, los resultados demostraron que el 86% de los docentes tienen liderazgo a nivel regular y un 6 % es bueno, concluyendo además que existe una correlación moderada entre las variables ( $\rho=0.443$ ).

Soto (2018) en la tesis “Estilos de liderazgo en los docentes de las instituciones educativas públicas de la red N° 03 del distrito de Huaral- 2018” para optar el grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo cuyo objetivo fue determinar el estilo de liderazgo predominante en los docentes de instituciones educativas públicas de la red 03 de Huaral, la muestra estuvo conformada por 110 docentes, se evidenció que el estilo de liderazgo de mayor practica fue el liderazgo transformacional con un 57,3 %, seguido del liderazgo transaccional con un 41,8 % y con un solo 0.9% el liderazgo laissez faire.

### **3.3. Antecedentes Locales**

Begazo et al. (2022) en la tesis “Redes Sociales y Competencias Digitales de los Docentes de la Institución Educativa Ludwing Van Beethoven del Distrito Alto Selva Alegre de Arequipa, 2021” para optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Católica de Santa María-Arequipa, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el uso de las redes sociales y las competencias digitales de los docentes, la investigación fue del tipo básico, correlacional no experimental, la muestra estuvo conformada por 73 docentes, obteniendo

como resultado las competencias instrumental, didáctica, búsqueda de información a nivel bajo y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.383 lo que indico una correlación positiva débil; siendo el nivel de competencias medio con 65 %, 3 % alto y 23 % bajo.

Hanco (2019) en la tesis “Las Competencias Digitales y su Relación con la Gestión de la Información de los Docentes de la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa-2018” para optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Nacional de San Agustín, planteándose como objetivo principal la determinación de la relación entre las competencias digitales y la gestión de la información, la muestra estuvo constituido por 25 docentes, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, los resultados arrojaron un dominio regular en las competencias obtención de información, comunicación y gestión de información; finalmente los docentes tuvieron un nivel medio (72%) en la variable competencias digitales.

Soto (2019) en la tesis “Uso de Tic y el Liderazgo Transformacional Docente en la Institución Educativa Rafael Díaz del Distrito Moquegua” para optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Católica de Santa María- Arequipa, refiere como objetivo poder determinar la relación del uso de las tecnologías de la información y comunicación y liderazgo transformacional, el tipo de investigación es la correlacional, la población estuvo conformada por 50 docentes, los resultados indican la existencia de una relación positiva moderada con un coeficiente de  $r=0.530$  entre ambas variables, puntuando el liderazgo transformacional con un 94 % en nivel elevado y siendo la competencia adquisición de información la que obtuvo un nivel moderado.

Córdova (2018) en la tesis “Estilos de liderazgo de los docentes y su relación con el clima organizacional en la institución educativa 40056 Horacio Zevallos Gamez distrito de Cerro Colorado, Arequipa” para optar el grado de Magister en Educación de la Universidad Nacional de San Agustín donde se pretende determinar la relación de los estilos de liderazgo

y clima organizacional de docentes, la población fue de 34 docentes donde se reporta que el liderazgo transaccional fue el liderazgo de mayor utilización seguido del liderazgo transformacional y laissez faire.

#### 4. Definición de Términos Básicos

**Competencia:** Esquemas que conllevan complejidad en sus procesos los cuales van a permitir a las personas entrar en acción, elaboración todo ellos para la resolución de problemas expresado en las actividades de la vida diaria, ámbito profesional para desarrollar y reconfigurar una realidad determinada.

**Competencias Digitales:** Conjunto de capacidades que posee el docente, para desenvolverse adecuadamente en la ejecución de su labor, es decir impartiendo conocimiento en los diversos formatos tecnológicos, facilitando con ello los procesos de enseñanza.

**Estilos de Liderazgo:** Los estilos de liderazgo o dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes.

**Liderazgo Laissez Faire:** Liderazgo que describe a aquella persona que tiene conductas de evitación en relación a su grupo asignado, teniendo actitudes de permisividad en referencia a la actuación y toma de decisiones, estando solo su participación condicionada si se le realiza cuestionamientos dando respuesta limitada.

**Liderazgo Transformacional:** Interacción del líder y sus seguidores donde el líder será el que despliegue una serie de características como el carisma, capaz de estimular a sus seguidores colocándoles retos, pero alcanzables, todo ello mediante la potenciación de sus habilidades, utilizando la persuasión, enmarcado dentro de un abordaje individualizado dándoles soporte, orientación y preparación si es necesario.

**Liderazgo Transaccional:** Caracterizado por la identificación de las necesidades de parte del líder respecto a sus seguidores, para procurar satisfacer siempre que a cambio

demuestre adecuados desempeños, también puede ofrecer promesas de recompensas por los esfuerzos que se realicen.

**TIC:** Tecnologías de la Información y la Comunicación



## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 1. Técnicas e instrumentos de investigación

#### 1.1. Técnicas

La técnica que se ejecuto fue la encuesta que según Arias (2016) se puede definir como “técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular, en un momento único” (p.72). Esta técnica se utilizó para medir tanto las competencias digitales, así como los estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario.

#### 1.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento que se utilizo fue el cuestionario ya que Bourke et al. (2016, como se citó en Hernández-Sampieri y Mendoza ,2018) indica “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.250). Para la variable Competencias digitales se utilizó el Cuestionario de Competencias Digitales, mientras que para medir la variable estilos de liderazgo se empleó el cuestionario de Estilos de liderazgo en su versión de autopercepción CELID-A, desarrollando a continuación las características de aplicación para posteriormente presentar en la tabla 1 sus respectivas operacionalizaciones.

##### 1.2.1. Cuestionario de Competencias Digitales.

###### Aplicación y Calificación

El cuestionario consta de 32 ítems, los cuales contempla 5 respuesta ya que está en formato tipo Likert (1 a 5), teniendo la posibilidad de marcar solo una respuesta, caso contrario se invalidará dicha respuesta.

En cuanto a su estructura está conformado por 4 dimensiones, se le pedirá a cada participante que marque su respuesta, dando absolución a las dudas que tengan los participantes.

Para la calificación se otorgará 1 punto cuando marquen la opción nunca, 2 cuando sea la opción 2, y así hasta la opción siempre que equivale a 5 puntos; luego sumaran al lado derecho las puntuaciones tanto negativas como positivas, la suma de ambos dará el puntaje total.

La clasificación estará determina por tres niveles siendo bajo, medio y alto, tomando en cuenta los baremos como se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Baremos de la variable competencias digitales*

Dimension	Baremo		Ítems
	Nivel	Rango	
Dimensión Competencia Instrumental	Alto	30-40	8
	Medio	19-29	
	Bajo	8-18	
Dimensión Competencia Didáctica	Alto	30-40	8
	Medio	19-29	
	Bajo	8-18	
Dimensión Competencia comunicativa	Alto	30-40	8
	Medio	19-29	
	Bajo	8-18	
Dimensión Competencia búsqueda de información		30-40	8
	Alto	19-29	
	Bajo	8-18	
<b>Total</b>			<b>32</b>

*Nota.* Tomado de *Uso de la TIC y su Relacion con las Competencias Digitales de los Docentes de la Institucion Educativa N° 5128 del distrito de Ventanilla-Callao* por J. Coronado (2015), tesis de Maestria.

### 1.2.2. Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-A.

#### Aplicación y Calificación

1. Se administra los 34 ítems para que los evaluados respondan como se perciben respecto al liderazgo.
2. Posteriormente se revisa que no quede pregunta en blanco, se devuelve al evaluado la prueba para que pueda llenarlo; en caso contrario se reemplazara la respuesta por el puntaje 3.
3. A continuación, se suma las cantidades por cada dimensión y se dividirá por los ítems que conforman cada dimensión.
4. Posteriormente se transformará las puntuaciones en percentiles para eso se utilizará las tablas de baremos en su forma A. El mismo procedimiento se aplicará para determinar los percentiles para cada estilo de Liderazgo.
5. Para la interpretación de los percentiles se tomará las escalas detalladas en la tabla 2, teniendo como puntos de corte el percentil 25 y 75.

**Tabla 2**

*Baremos del estilo de liderazgo transformacional*

Percentil	Carisma	Estimulación Intelectual	Inspiración	Consideración Individualizada	Liderazgo Transformacional
<b>99</b>	5.00	5.00	5.00	5.00	4.94
<b>95</b>	4.75	4.86	5.00	5.00	4.70
<b>90</b>	4.75	4.71	4.67	5.00	4.48
<b>75</b>	4.25	4.43	4.33	4.67	4.20
<b>50</b>	4.00	4.00	3.67	4.00	3.96
<b>25</b>	3.75	3.43	3.33	3.67	3.65
<b>10</b>	3.25	3.14	3.00	3.33	3.28
<b>5</b>	3.00	2.94	2.67	3.00	3.20

*Nota:* Tomado de *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar Argentina* por Castro et al. (2004).

**Tabla 3**

*Baremos del estilo de liderazgo transaccional*

Percentil	Recompensa Contingente	Dirección por excepción	Liderazgo Transaccional
99	4.80	4.83	4.38
95	4.60	4.50	4.25
90	4.40	4.30	4.07
75	3.80	3.83	3.72
50	3.40	3.33	3.33
25	2.80	3.00	3.00
10	2.40	2.50	2.66
5	2.00	2.33	2.34

*Nota:* Tomado de *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar Argentina* por Castro et al. (2004).

**Tabla 4**

*Baremos del estilo de liderazgo laissez faire*

Percentil	Laissez Faire
99	4.20
95	3.83
90	3.33
75	2.83
50	2.33
25	1.83
10	1.67
5	1.33

*Nota:* Tomado de *La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar Argentina* por Castro et al. (2004).

## 2. Campo de verificación

### 2.1. Ubicación Espacial

La investigación se ejecutó en dos instituciones educativas de la región Arequipa.

## **2.2. Ubicación Temporal**

La recolección de datos se realizó entre los meses de noviembre y diciembre del año 2023, fue de tipo coyuntural ya que el uso de la tecnología en la educación se hace una necesidad imperiosa en este momento debido a los alcances y desarrollo constante de los mismos, manifestado en las competencias digitales, lo que se hizo aún más evidente durante la pandemia de COVID-19.

## **2.3. Unidades de Estudio**

La unidad de estudio estuvo representada por todos los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

### **Población**

La población estuvo constituida por todos los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, siendo un total de 73.

### **Muestra**

El tipo de muestreo que se utilizó en la investigación fue del tipo censal ya que se tomó a toda la población docente del nivel secundario de ambas instituciones Educativas para obtener la información necesaria.

La primera institución educativa estuvo integrada por 38 docentes, mientras que la segunda institución lo conformo 35 docentes como se observa en la presente tabla.

**Tabla 5**

*Frecuencia de participantes por Institución*

	<b>F</b>	<b>%</b>
Institución 1	38	52
Institución 2	35	48
Total	73	100

### 3. Operacionalización de Variables

Se muestra en las tablas 6 y 7 la operacionalización de las variables.

**Tabla 6**

*Operacionalización de la variable competencias digitales*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumentos de recolección de datos	Escala de Medición	Rango
Competencias Digitales (V1)	Competencia Instrumental	Realización de gestión del equipo informativo	1-8	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Competencias Digitales (Coronado, 2015)	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (30-40) Medio (19-29) Bajo (8-18)
	Competencia Didáctica	Integración de recursos Tic	9-17			
	Competencia Comunicativa	Motivación que se realiza mediante herramientas Tic	18-24			
	Competencia de Búsqueda de Información	Utilización de múltiples buscadores para obtener mayor información	25-32			

**Tabla 7**

*Operacionalización de la variable estilos de liderazgo*

Variable:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumentos de recolección de datos	Escala de Medición	Rango
Estilos de liderazgo (V2)	Transformacional	Carisma	3,21,33,34	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID- A) (Castro et al,2004)	Total Desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Total de Acuerdo (5)	Alto (90-99) Medio (75-85) Bajo (5-10)
		Motivación Inspiracional	19,22,24			
		Estimulación Intelectual	4,15,23,25,28,29,30.			
	Transaccional	Consideración Individualizada	13,14,17			
		Recompensa Contingente	8,10, 11, 12,16			
		Dirección por excepción	2,5.7,9,18			
Laissez faire	Permisividad	1.6,20,27,31,32				

#### 4. Confiabilidad y validación de instrumentos

Los cuestionarios de Competencias digitales y Estilos de Liderazgo CELID-A fueron sometidos a juicios de expertos (3 expertos con el grado mínimo de Magister).

Posteriormente se tomó una prueba piloto a 20 docentes del nivel secundario, a continuación, se aplicó el análisis estadístico Alpha de Cronbach para determinar su grado de confiabilidad como se muestran en las siguientes tablas respectivamente, siendo los resultados .956 para la variable competencias digitales y ,829 para estilos de liderazgo.

**Tabla 8**

*Estadística de fiabilidad de la variable competencias digitales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	32

**Tabla 9**

*Estadística de fiabilidad de la variable estilos de liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	34

## 5. Estrategia de Recolección de Datos

### Organización

Siguiendo la línea propuesta por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la organización en la recolección de datos siguió el siguiente orden y acciones:

- a) En primer lugar, los datos se obtuvieron de todos los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa.
- b) En segundo lugar, se utilizó el Cuestionario de Competencias Digitales para medir la variable del mismo nombre, para la variable estilos de liderazgo docente se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo CELID-A, el cual nos permitió conocer los estilos de liderazgo presentes en los docentes.

c) En tercer lugar para la recolección de datos se procedió a solicitar el permiso respectivo de las dos instituciones Educativas y explicarle los alcances e importancia de la investigación tanto para el aporte del conocimiento como para las propias instituciones; a continuación se explicó a los docentes sobre el correcto llenado de las pruebas, aclarando dudas, haciendo hincapié de la importancia de un correcto llenado de las mismas, previamente llenaron el consentimiento informado de manera voluntaria, con la información inicialmente dada sobre los alcances y manejo de la investigación.

d) En cuarto lugar, después de la recolección de datos se procedió a realizar el procesamiento de datos mediante la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa estadístico Statistical Product Package for Social Science -Spss en la versión 25.00.

### ***5.1. Criterios para el Manejo Estadístico de Resultados***

En primer momento se procedió a realizar la estadística descriptiva mediante procesamiento de datos generando las tablas y gráficos de porcentajes de ambas variables, posteriormente se realizó el análisis estadístico inferencial, se comenzó con la prueba estadística de Kolgomorov-Smirnov ya que la población supera los 50 individuos y se obtuvo como resultado ,000 tanto para los estilos de liderazgo como para la variable competencias digitales.

Siendo los resultados menores que el criterio de decisión (valor de significación) 0,05; determinando que los datos siguen una distribución no normal, por lo cual se utilizó estadística no paramétrica como es la prueba rho de Spearman para poder determinar la correlación que existe entre ambas variables (Romero,2016).

## CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 1. Estadística Descriptiva

En este apartado se muestra los resultados descriptivos de la variable competencias digitales con sus dimensiones instrumental, didáctica, comunicativa y búsqueda de información. Posteriormente se presenta los resultados de la variable estilos de liderazgo con sus dimensiones como son el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire,

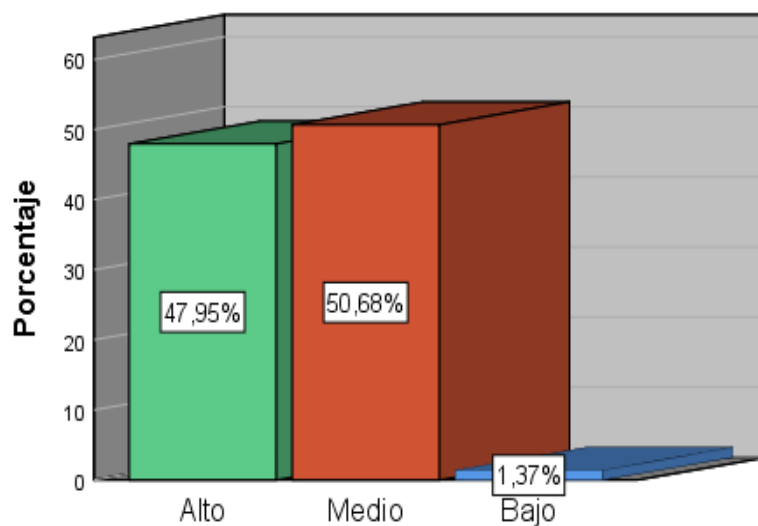
**Tabla 10**

*Niveles de competencia instrumental*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	47,9	47,9	47,9
	Medio	37	50,7	50,7	98,6
	Bajo	1	1,4	1,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Competencia Instrumental*



Se aprecia en la tabla 10 y figura 1 los docentes muestran un nivel de competencia instrumental en un 50,7% a nivel medio, el 47,95% en un nivel alto y el 1.4% en un nivel bajo, esto se debe a que los docentes poseen a un nivel intermedio, competencias referentes al manejo de sistemas informáticos y redes, manejos de programas de ofimática, utilización de herramientas TIC y creación de páginas personalizadas, esto se puede explicar desde la formación que van adquiriendo donde es un requisito conocer aspectos digitales para el buen desenvolvimiento de su profesión, también se pronunció esta necesidad debido a la pandemia de Covid donde no solo se necesitaba la utilización de medios tecnológicos para el desempeño de funciones sino que para cualquier actividad diaria, también el hecho de vivir en sociedades altamente digitales y el avance frenético en las actualizaciones digitales hace que sea una constante conocer y estar actualizados.

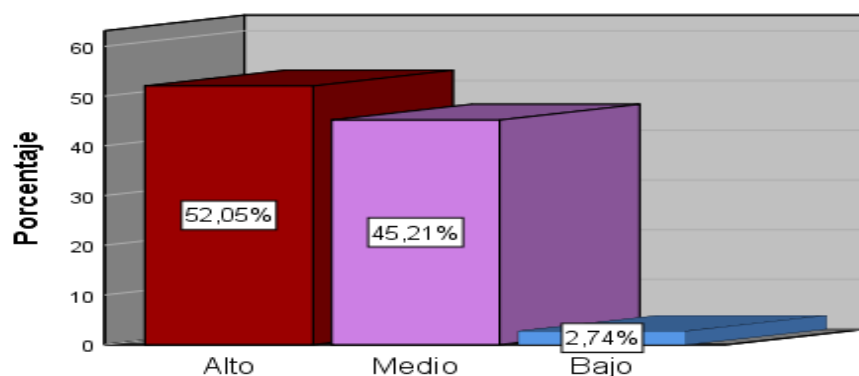
**Tabla 11**

*Niveles de competencia didáctica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	38	52,1	52,1	52,1
	Medio	33	45,2	45,2	97,3
	Bajo	2	2,7	2,7	100,0
Total		73	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Competencia didáctica*



Como se aprecia en la tabla 11 y figura 2, el 52,1% de los docentes presentan un nivel alto, el 45,21% presenta un nivel medio y el 2.74% un nivel bajo en cuanto a la competencia didáctica, esto se debe porque la mayoría de los docentes tienen competencias respecto a la utilización, aplicación, e integración de los recursos TIC en actividades pedagógicas, esto se puede deber en gran medida, a las circunstancias que se desarrollaron durante la época de pandemia, donde se hizo indispensable el uso de tecnologías para continuar con el dictado de clases, lo que obligó a muchos docentes a adquirir cierto nivel de las funciones mencionadas al inicio, lo que a posterior se fue consolidando debido a que su utilización no se dejó de lado aun superada la pandemia, lo que refuerza el tener actualizado sus competencias a la fecha.

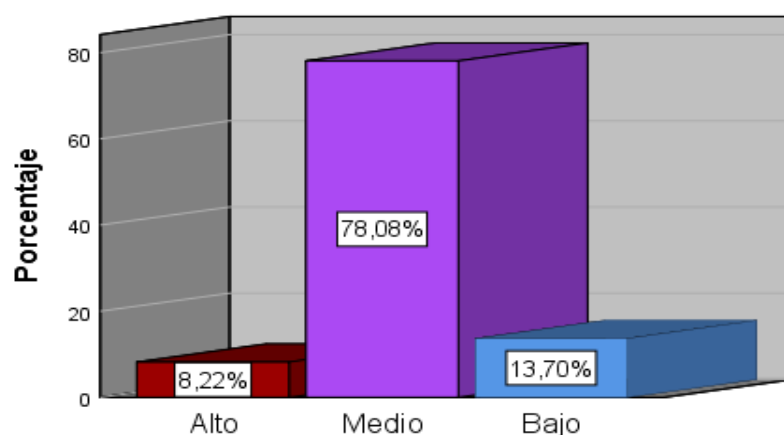
**Tabla 12**

*Niveles de competencia comunicativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	6	8,2	8,2	8,2
	Medio	57	78,1	78,1	86,3
	Bajo	10	13,7	13,7	100,0
Total		73	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Competencia Comunicativa*



En la tabla 12 y figura 3 se puede apreciar la competencia comunicativa en un 78,08% en el nivel medio, 13,70% en nivel bajo y 8.22% en nivel alto esto se debe porque los docentes tienen dominio de manera regular respecto a la utilización de herramientas, tecnologías TIC, utilización de medios telemáticos, generación de debates o intercambio de mensajes y el empleo de comunidades virtuales fomentando el inter aprendizaje todo ello para la motivación de sus estudiantes.

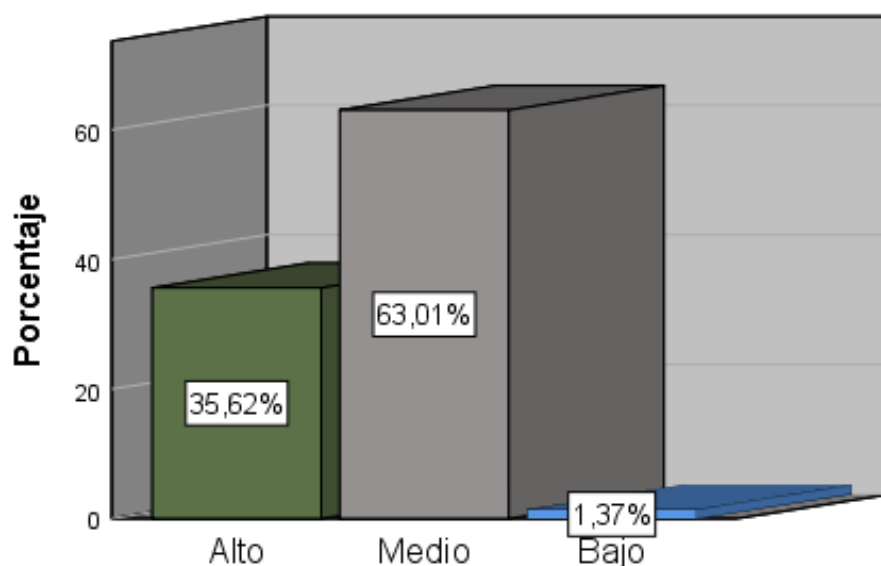
**Tabla 13**

*Niveles de competencia búsqueda de información*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	35,6	35,6	35,6
	Medio	46	63,0	63,0	98,6
	Bajo	1	1,4	1,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Competencia Búsqueda de Información*



Como se observa en la tabla 13 y figura 4, de la competencia búsqueda de la información, el 63,01% se ubica en el nivel medio, el 35,62% en el nivel alto y el 1,37% nivel bajo, esto se debe por que los docentes muestran un nivel intermedio respecto al dominio de utilización de buscadores de información, búsquedas de entornos específicos, la discriminación de información, utilización de softwares educativos en clase y la utilización de TIC para aprender de manera virtual; esto debido a la gran cantidad de información que se tiene al alcance hoy , debido a eso los docentes deben desarrollar competencias de análisis y discriminación para darle la información más idónea a sus estudiantes, lo cual a veces esta limitado debido a la carga laboral del docente.

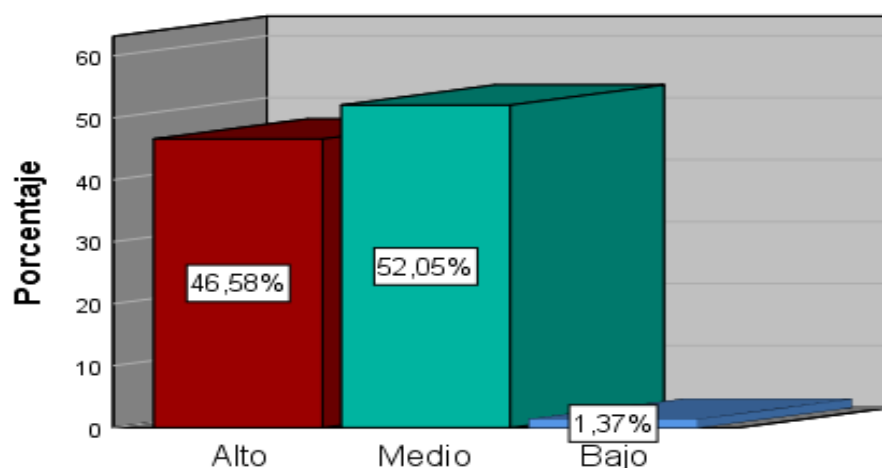
**Tabla 14**

*Niveles de la variable competencias digitales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	34	46,6	46,6	46,6
	Medio	38	52,1	52,1	98,6
	Bajo	1	1,4	1,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Competencias Digitales*



Como se aprecia en la tabla 14 y figura 5 el 52,05% se ubica en el nivel medio, el 46,58% un nivel alto y el 1.37% nivel bajo, de las competencias digitales de los docentes de dos instituciones educativas de la región de Arequipa, esto indica que los docentes de las instituciones educativas que formaron parte de la investigación poseen competencias digitales adecuadas lo que facilita y mejora su labor en el proceso de aprendizaje con los alumnos, esto como se indica en análisis anteriores responde a factores situacionales, temporales, profesionales lo que impulsa a los docentes a estar permanentemente actualizados y mostrar competencia digital en los diferentes ámbitos que se desenvuelve.

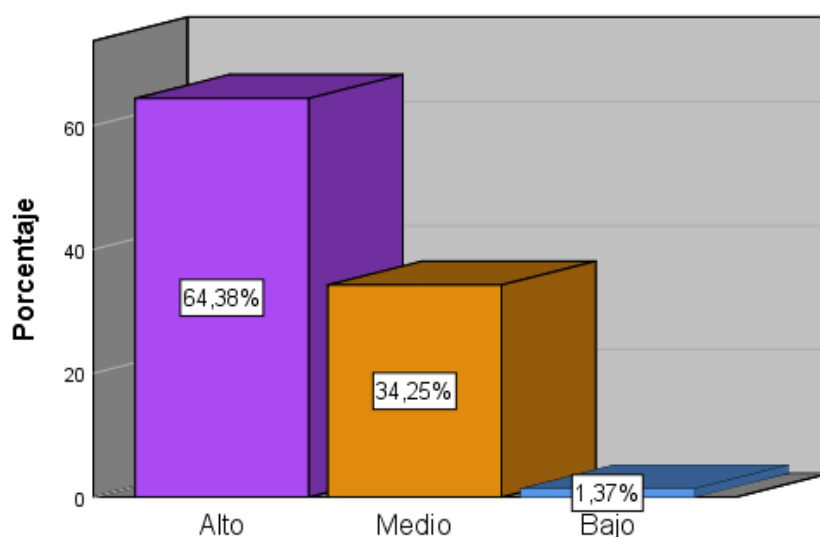
**Tabla 15**

*Niveles del estilo de liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	47	64,4	64,4	64,4
	Medio	25	34,2	34,2	98,6
	Bajo	1	1,4	1,4	100,0
Total		73	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Liderazgo Transformacional*

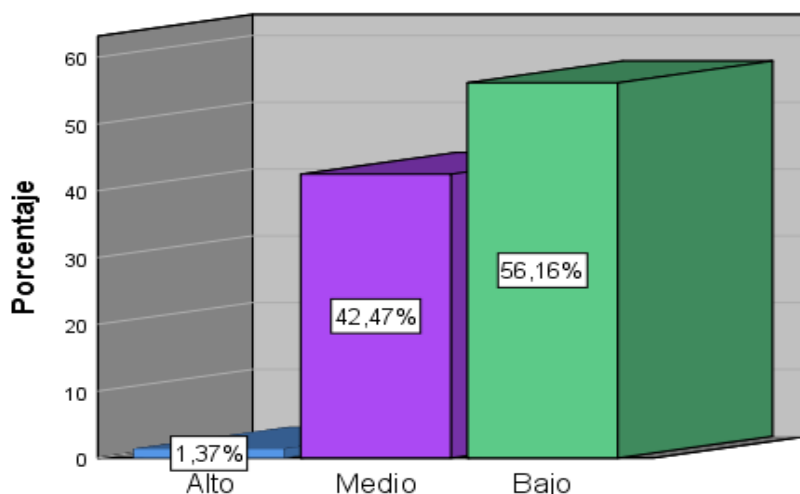


Se puede apreciar en la tabla 15 como en la figura 6 el 64,4% presenta un nivel alto, el 34,25% un nivel medio y el 1.4% con un nivel bajo, los docentes presentan un alto porcentaje de liderazgo Transformacional esto se debe por que los docentes en su mayoría desarrollan características como carisma, estimulación intelectual, motivación inspiracional y consideración individualizada propios de este tipo de liderazgo los cuales los despliega en el desarrollo de sus labores diarias con los estudiantes, esto impulsado en gran parte por el cambio en la currícula , así como su sistema de evaluación que está centrado sobre competencias para lograr un aprendizaje significativo, lo que exige una mayor participación del docente a nivel de liderazgo para lograr involucrar al estudiante en su proceso de aprendizaje y las características del líder transformacional calzan idóneamente con este propósito.

**Tabla 16**

*Niveles de estilo de liderazgo transaccional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	1	1,4	1,4	1,4
	Medio	31	42,5	42,5	43,8
	Bajo	41	56,2	56,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**Figura 7***Liderazgo Transaccional*

Podemos observar en la tabla 16 y la figura 7 que el 56.2 % presentan un nivel bajo, el 42,5 % un nivel medio y el 1.4% en el nivel alto en cuanto a presencia de las características del liderazgo transaccional, esto es debido a que los docentes practican de manera fluctuante características como la recompensa contingente y dirección por excepción lo que identifica a este tipo de liderazgo, esto se puede describir en la medida que los docentes suelen utilizar de manera aleatoria ciertas características del líder transaccional en sus actividades diarias, utilizando la recompensa, o castigo para el logro de un determinado objetivo siendo esto de manera aislada con ciertos alumnos que si responden a este tipo de liderazgo, pero que en conjunto no obtiene los mismos resultados en relación al liderazgo transformacional.

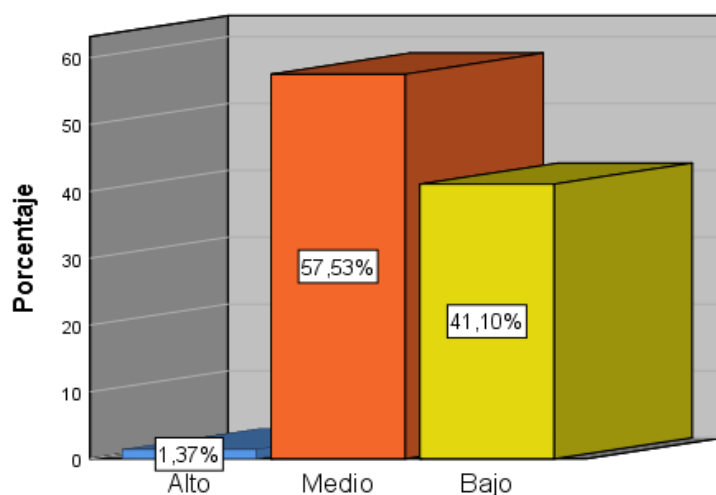
**Tabla 17**

*Niveles de estilo de liderazgo laissez faire*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	1	1,4	1,4	1,4
	Medio	42	57,5	57,5	58,9
	Bajo	30	41,1	41,1	100,0
Total		73	100,0	100,0	

**Figura 8**

*Liderazgo Laissez Faire*



Como se aprecia en la tabla 17 y figura 8, el liderazgo laissez faire se manifiesta con un 57,53% en nivel medio, 41,10% en un nivel bajo y un 1.4% en el nivel alto, esto se debe a que los docentes en un mayor porcentaje utilizan ocasionalmente actitudes permisivas o complacientes al momento de trabajar con sus alumnos, siendo la regularidad la escasa utilización de este tipo de liderazgo por parte de los docentes, se debe a que actualmente la manera como se va abordando la calificación de los aprendizajes pasaron de ser netamente cuantitativos a ser más cualitativos, velando por que sean significativos requiriendo para ello

la participación activa de docente, mediante un liderazgo que transforme, aspecto este último diametralmente opuesto a este tipo de liderazgo.

## 2. Estadística Inferencial

En el presente apartado se da a conocer los resultados estadísticos de la relación de la variable competencias digitales con los estilos de liderazgo transformacional, transaccional, laissez faire y finalmente se detalla los resultados de la relación de las variables competencias digitales y estilos de liderazgo docente de dos instituciones educativas de la región Arequipa. Se presenta escala de correlaciones según autores, luego los estadísticos de la rho de Spearman y diagramas de dispersión.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se presenta la escala de correlación desarrollada por los autores, la cual se utilizó para la contratación de los resultados.

**Tabla 18**

*Coefficientes de correlación*

Nivel	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.20	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta.

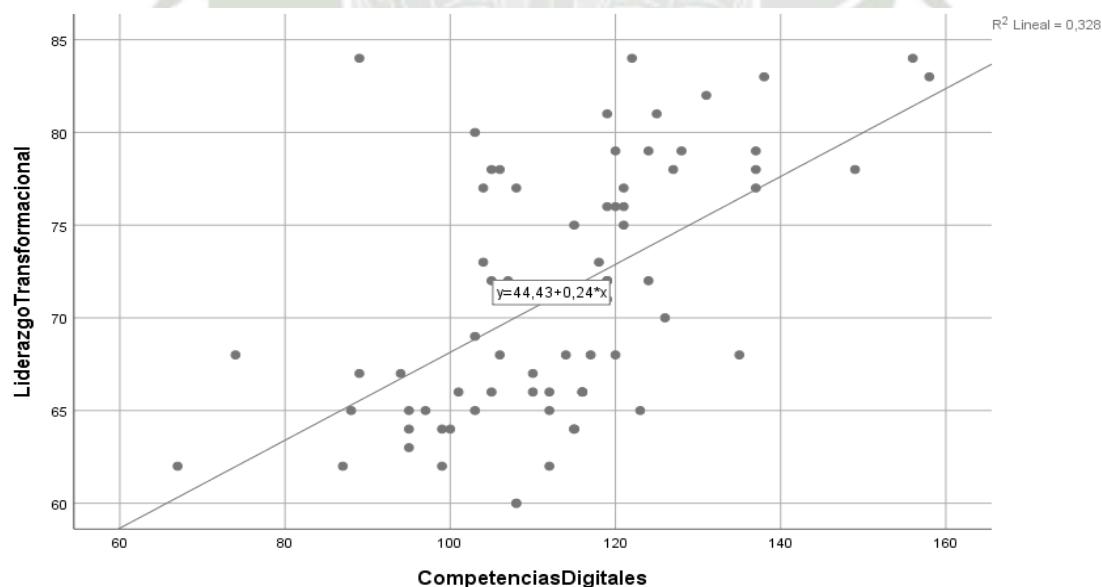
**Tabla 19**

*Correlación de las competencias digitales y liderazgo transformacional*

			Liderazgo transformacional	Competencias digitales
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

**Figura 9**

*Diagrama de dispersión competencias digitales y liderazgo transformacional*



Como se observa en la tabla 19 se obtiene una significancia de ,000 siendo este menor que el nivel de significancia que se estableció 0.05, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las competencias digitales y el liderazgo transformacional de los

docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa 2023. El coeficiente de correlación obtenido es de ,596; según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) siendo esta una **correlación positiva media**, lo que se deduce que a mayor competencias digitales mayor liderazgo transformacional de los docentes del nivel secundario, manifestando la relevancia de poder darle mayor importancia en el desarrollo de competencias digitales, por parte de las autoridades respectivas como método de desarrollo y fortalecimiento del liderazgo transformacional docente.

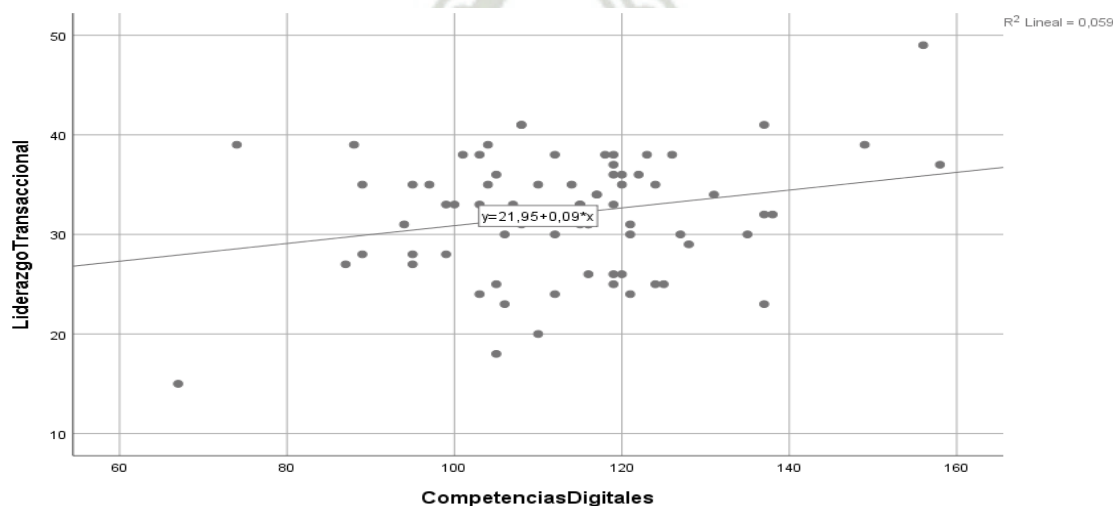
**Tabla 20**

*Correlación de las competencias digitales y liderazgo transaccional*

			Liderazgo transaccional	Competencias digitales
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,084
		Sig. (bilateral)	.	,478
		N	73	73
	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	,084	1,000
		Sig. (bilateral)	,478	.
		N	73	73

**Figura 10**

*Diagrama de dispersión competencias digitales y liderazgo transaccional*



Como se aprecia en la tabla 20, el nivel de significancia es de ,478 siendo este mayor que el nivel de significancia establecido 0.05, por lo que se concluye que no existe una relación significativa entre las competencias digitales y el liderazgo transaccional de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa 2023.

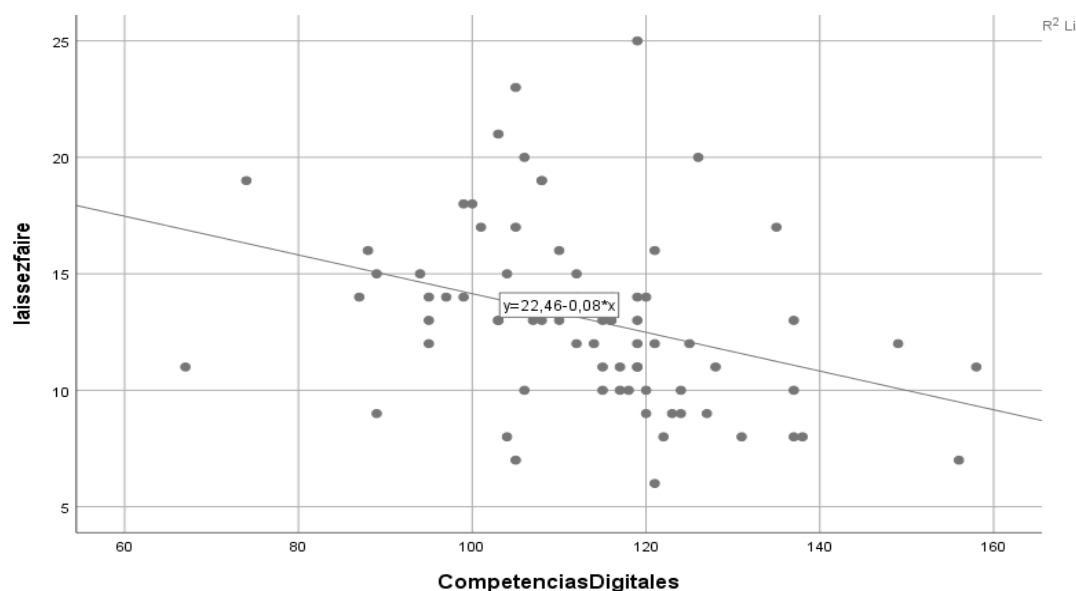
**Tabla 21**

*Correlación de las competencias digitales y liderazgo laissez faire*

			Liderazgo laissez faire	Competencia s digitales
Rho de Spearman	Liderazgo laissez faire	Coefficiente de correlación	1,000	-,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	-,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

**Figura 11**

*Diagrama de dispersión competencias digitales y liderazgo laissez faire*



Como se observa en la tabla 21 el nivel de significancia es de ,000, siendo este menor que el nivel de significancia establecido 0.05, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las competencias digitales y el liderazgo laissez faire de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa 2023.

En cuanto al coeficiente de correlación este es de -,459 siendo esta una correlación negativa media según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), lo que se infiere que a mayor nivel de competencias digitales menor desarrollo de liderazgo laissez faire de los docentes del nivel secundario.

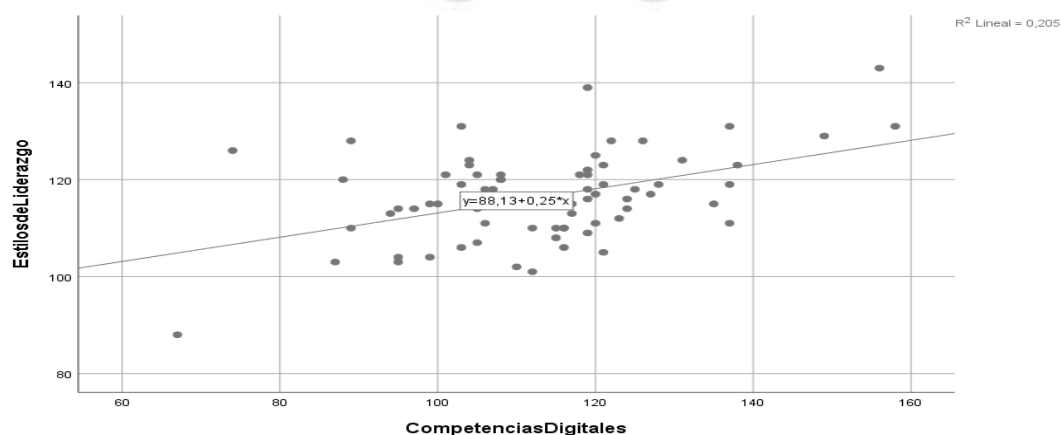
**Tabla 22**

*Correlación de las competencias digitales y estilos de liderazgo docente*

		Competenci as digitales	Lideraz go
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,336**
		N	73
	Estilos Liderazgo	Coeficiente de correlación	,336**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	73

**Figura 12**

*Diagrama de dispersión competencias digitales y estilos de liderazgo docente*



Se aprecia en la tabla 22 como valor del nivel de significancia ,004 , siendo menor al nivel de significancia establecido 0,05, lo que nos indica la existencia de una relación significativa entre las competencias digitales y los estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa, siendo ello según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) una correlación con dirección positiva media (, 336), por lo que se comprueba la hipótesis general de investigación.



## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos en un primer momento respecto a la variable competencias digitales partimos indicando en un primer momento el componente instrumental el cual podemos advertir que los docentes han mostrado un nivel de control o dominio de manera regular con un 50,7% , seguido muy cerca con un 47, 95% de un nivel alto y sólo 1, 4% de nivel bajo, lo que nos demuestra que los docentes de estas dos instituciones educativas posee adecuadas competencias en la dimensión instrumental, ello quiere decir manejo de sistemas informáticos, redes, programas de ofimática, la utilización de diferentes herramientas TIC y también la creación de páginas con contenido personalizado.

Estos resultados a priori contrastan con los encontrados por Begazo et al. (2022) quién encontró en este mismo tipo de competencia digital un nivel medio bajo como elementos destacables en los docentes, no así con Hannco (2019), quien mostró en su investigación que los docentes en un 72% presentan niveles medios de competencia digitales y similares como los de Escobar (2022) y Holguín et al. (2020); resaltando dimensiones como la obtención de información, comunicación.

Lo precedente se puede explicar en cierta medida debido a que como se mencionó anteriormente en el marco teórico puede estar mediado por la población objetivo de estudio en el primer caso siendo una población enmarcada dentro de las instituciones estatales, a diferencia del segundo caso que se realizó en una institución particular, la motivación que pueden tener los docentes en una institución pública para el aprendizaje o el perfeccionamiento de las competencias digitales varía en el hecho que el docente del sector público no tiene la exigencia para la utilización de las competencias a priori sin embargo ya que se encuentran dos tipos de contratación laboral, los contratos por tiempo determinado y los docentes nombrados siendo estos últimos quienes mostraron mejor performance en competencias digitales según Holguín et al. (2020).

En consecuencia las competencias instrumentales están relacionadas con el uso y desarrollo de diferentes herramientas TIC, en cambio los docentes del sector privado tienen y se ven en la obligación de ser competentes debido a que existe una presión ya sea por parte de los padres de familia de dirección para poder estar en la vanguardia en cuanto calidad de educación, claro está que el componente económico también juega un rol importante ya que muchos docentes en el sector público son de condición nombrada lo que les da estabilidad y genera cierto conformismo a la hora de poder aprender y aplicar ciertas competencias digitales, pero ello depende mucho la edad de la población docente de cada institución educativa, debido a que cada vez es más el número de docentes menores de 40 años los cuales fueron sometidos a los cambios tecnológicos ( creación de internet, redes sociales, plataformas multimedia, etc.), no siendo así en el sector privado donde constantemente se ven sometidos a evaluaciones por su jefatura , padres de familia y sus propio alumnado.

Es de notar que otro elemento que puede darnos luces del porqué de los datos diversos, sería la forma de adquisición de sus competencias , debido a que la mayoría de docentes justamente nombrados que tienen una carrera medianamente larga, se vieron obligados a aprender por sus propios medios en la etapa de la pandemia COVID, lo que generó que no tengan conocimientos y capacidades sólidas, aunado a la dificultad de que este tema representa debido a su edad, específicamente docentes con edades superiores a los 55 años. En este caso se advierte que al poder tener información de 2 instituciones educativas que se encuentran en zonas urbanas, así como la edad de los docentes explicaría la diferencia de los resultados obtenidos.

En referencia a los resultados de las competencias didácticas se obtuvo que el mayor porcentaje un 52, 1% se encuentra en un nivel alto y sólo el 2, 74% se ubicaba en el rango del nivel bajo lo que nos da luces de que los docentes aparte de conocer la utilización la aplicación de las diferentes herramientas TIC y su sistemas informáticos lo suelen aplicar en

el desenvolvimiento de sus actividades en el ámbito pedagógico, lo que también se corresponde en parte con los datos de Begazo et al (2022), esto se explica a raíz de que ante la deficiencia en la adquisición de información, manejo de las diferentes herramientas que compone a las competencias digitales, aún más va a representar una dificultad a todos aquellos docentes poder utilizarlo en el desenvolvimiento de sus actividades pedagógicas, mostrando de esta manera que las competencias digitales siguen un orden estructural el cual nos van a permitir desempeñar actividades pero con la premisa de haber desarrollado previamente las básicas.

Aquí también estarían interviniendo otras variables ya mencionadas cómo lo son el estrato socioeconómico de los alumnos lo cual impulsaría a poca o mucha motivación que pueda tener el docente para poder volverse competente digitalmente, en este caso al tomar información de dos instituciones de zonas urbanas hace que los docentes se vean en la obligación de poder utilizar en la práctica de sus diversas actividades el manejo de las diversas competencias digitales, la variable edad de todos los docentes como ya lo mencionamos también juega un papel relevante los mecanismos y protocolos establecidos en cada institución educativa también fomentaría o retrasarían la adquisición de las competencias en mención; también podríamos incluir la poca participación de los padres del alumnado en el proceso de aprendizaje, todo mediado con la utilización de las TIC.

Se debe hacer énfasis en la variable edad de los docentes, ya que aquellos docentes que cuentan con una edad menor a los 40 años, nacieron y estuvieron expuestos a un entorno donde a temprana edad tenían que ser competentes digitalmente, ya que muchos de ellos formaron parte de la generación por la que se dio inició la revolución de las comunicaciones con el acceso a Internet, los primeros formatos de redes sociales, el acceso a aplicativos mediante los iPhone, celulares, siendo más limitado esta exposición en edades más tardías, lo que explicaría en parte de la adquisición y dominio de competencias digitales.

Como también podemos apreciar en los resultados en cuanto a la competencia comunicativa se obtuvo un 78,08%, lo que indica que la mayoría de los docentes tienen una competencia a nivel promedio en este indicador, esto quiere decir que los docentes no solamente tienen conocimiento y dominio de las diferentes herramientas tecnológicas y virtuales dentro del área educativa sino que estas herramientas las utilizan para poder comunicar idóneamente el mensaje en el proceso de aprendizaje, así como la motivación constante hacia sus estudiantes todo ello mediante estas herramientas, logrando involucrar de esa manera a todos los estudiantes en su inherente mecanismo de aprendizaje, siendo esto una característica fundamental de un adecuado liderazgo transformacional.

Estos resultados difieren de los encontrados por Begazo et al. (2022) donde indica que la competencia comunicativa tenía una relación positiva débil con la temática de redes sociales, a diferencia de todos los demás indicadores ya expuestos con anterioridad que también pueden influir en la explicación de esta diferencia de los resultados con Begazo et al. (2022) es de notar que también podría estar influyendo el hecho de que la investigación previamente mencionada se realizó en un solo colegio de nivel estatal, siendo distinto la recolección de información en la presente investigación ya que se tomó en cuenta a dos colegios de dos provincias distintas, sería relevante interesante poder investigar otras variables que pudiesen explicar esta diferencia como la idiosincrasia, motivación, personalidad aspectos más psicológicos de cada docente no solamente de un solo colegio sino de una diversidad, pudiendo ser investigaciones que abarquen mayor cantidad de colegios, UGELs o por gerencia regionales de educación.

Sin embargo, también podemos indicar que los resultados son similares a los encontrados por Holguín et al. (2020) y Hanco (2019), añadiendo en la primera investigación señalada que los resultados obtuvieron mejores puntuaciones en instituciones públicas cuando se hablaba de docentes nombrados, cabe señalar que dicha investigación

trabajó tanto con docentes nombrados y contratados de instituciones públicas y privadas, lo que inserta una nueva variable como la es la condición laboral.

Estos resultados se pueden desarrollar en la medida de lo ya explicado anteriormente por el tema de la edad pero adicionalmente podemos indicar que tiene relación con la carrera pública magisterial ya que muchos de los docentes les es necesario para poder seguir escalando en su nivel escalafonario requiriendo tener conocimientos sólidos y demostrar competencia respecto al tema digital siendo esta una característica diferenciadora con los docentes de las instituciones privadas, ya que este serviría como un elemento motivador dentro de los docentes del sector público para poder demostrar competencia a nivel digital esto debido a que les permitiría poder seguir ascendiendo en la carrera pública magisterial y por consecuencia los beneficios que ello conllevaría, debemos repetir lo anteriormente dicho al comienzo de este apartado, la diferencia en este punto dependerá en gran medida de las características de la población docente de cada Institución Educativa.

En cuanto a los resultados de la competencia búsqueda de información estos fueron del 63,01% a nivel intermedio, 35,62% Nivel alto y solo 1,37% en nivel bajo lo que demuestra que la mayoría de docentes tienen un nivel intermedio alto, estos resultados contrastan de manera positiva con los obtenidos por Holguín et al (2020), Hanco (2019) y Soto (2019), como ya lo mencionamos Holguín (2020) nos aporta la información de las puntuaciones elevadas en cuanto a docentes nombrados de instituciones públicas, como ya se explicó en el párrafo anterior las razones de ese resultado de su investigación.

Debemos observar en la investigación de Soto (2019) ésta se realizó en la región Moquegua lo que añade la importancia de la educación pública al momento de explicar los niveles adecuados de competencias digitales de los docentes ya que ahora se ve resultados en otra región, también la variable edad y adicionalmente se debe investigar a profundidad y consideramos que es un elemento relevante la temática de la infraestructura referente a

tecnologías de la información con las que cuentan los centros o instituciones educativos, como ya es de conocimiento o sabido en la región Moquegua se tiene altos índices de calidad educativa a nivel nacional, no solamente por el nivel de los docentes sino por la inversión realizada en cuanto a infraestructura educativa, apoyada en gran medida por el sector privado especialmente por la minería, lo cual ha dotado a las instituciones educativas de tecnología que están a la vanguardia a nivel nacional, otorgándoles la base para poder utilizar todas las tecnologías de la información y comunicación en su trabajo diario, lo cual es una limitante en la región de Arequipa, como se observa las condiciones tanto de infraestructura como de personal estarían siendo determinantes al momento de fomentar las competencias digitales en su aprendizaje y utilización de parte de los docentes.

Sin embargo se contradicen en parte con los datos obtenidos por López et al. (2019), Begazo et al. (2022), en los cuales se hace referencia a deficiencias respecto a la formación sobre tecnologías de la información y comunicación, así como una limitante para el fomento de competencias críticas y de asertividad en los estudiantes, esto como ya se explicó se puede ver en gran parte a la edad, el modo de adquisición de las competencias, la motivación idónea, la condición laboral del docente, la infraestructura referente a tecnología de la información como se indica, el estrato socioeconómico de los alumnos y las características propias en cuanto al procedimiento y desarrollo en la práctica docente para la utilización de las TIC.

En líneas generales podemos indicar que en la investigación respecto a la variable competencias digitales un 52% tiene un nivel medio, un 46% a nivel alto y solo un 1,37% con el nivel bajo dichos resultados son congruentes con las investigaciones de Escobar (2022), Quispe (2020), Holguín et al. (2020), Hancco (2019), Soto (2019), Begazo et al (2022), Cabello (2023) y López et al. (2019), es curioso en el caso de la última referencia debido a que esta investigación se realizó en las cooperativas educativas de Andalucía,

debido a que se espera que en países que pertenecen al bloque europeo el tema de las competencias digitales este plenamente desarrollado en relación a los docentes, sin embargo no existe una igualdad en cuanto a formación en tecnologías de la información y comunicación, aunque muestran un alto nivel de competencia digital.

Esto se debería en gran medida a la edad que poseen los docentes y la manera cómo fueron aprendiendo dichas competencias siendo en muchos casos un autoaprendizaje con todas las limitaciones que eso implica y al desarrollo y exigencia de nuevas tecnologías utilizadas ya por sus estudiantes, otro de los elementos a estudiar y desarrollar en futuras investigaciones en cuanto a la velocidad de la creación y cambios de nuevas tecnologías y la utilización por parte de los alumnos de estas nuevas tecnologías ante los cuales el docente debe estar constantemente actualizado, debido en gran parte a que muchos de los alumnos de hoy son ya nativos tecnológicos lo que los posiciona como un público con altas demandas en cuanto a tecnologías de la información y comunicación.

En cuanto a los resultados de la relación entre las competencias digitales y los estilos de liderazgo este fue de manera significativa debido a que se encontró relación entre los liderazgos transformacional y laissez faire con las competencias digitales y no así con el liderazgo transaccional, este resultado también se relaciona parcialmente con los resultados obtenidos de Nora y Lion (2020), Holguín et al. (2020) y Soto (2019), si bien es cierto en la presente investigación se tomó como modelo la teoría de rango total respecto a la variable liderazgo en las demás investigaciones mencionadas anteriormente se realizó el estudio de liderazgo desde diferentes enfoques como es el liderazgo electrónico, distributivo y en parte el liderazgo transformacional, esto nos hace ver que a pesar de la diversidad respecto a los enfoques sobre el tema de liderazgo, los resultados nos llevan a pensar que existe relación entre las competencias digitales y el liderazgo desde el enfoque que se ha abordado, siendo

aún como lo demuestra los antecedentes temas poco estudiados pero que a consideración nuestra empiezan a adquirir mayor relevancia.

La diferencia podría explicarse desde la concepción de las teorías del liderazgo, ya que las teorías tomadas en las investigaciones caracterizan y categorizan al liderazgo como un todo, en otras palabras se la puede medir y dimensionar como un resultado único; a diferencia de la teoría de rango total donde los estilos del liderazgo son dinámicos pudiendo una sola persona tener los tres tipos de liderazgo que se propone, siendo la base de uno el requisito para el alcance del otro liderazgo, siendo ello una de las razones por las cuales los resultados en esta investigación son similares en parte con las investigaciones previas.

Adicionalmente también tenemos que indicar que el liderazgo transaccional el cual mostró no tener relación con las competencias digitales en esta investigación se debe a que este estilo de liderazgo suele ser utilizado con mayor frecuencia en ambientes organizacionales ya que las motivaciones de las personas adultas son diferentes a la de los adolescentes, esto debió a que los adolescentes valoran otro tipo de recompensas como puede ser tiempo con sus pares, reuniones sociales, tiempo para el ocio motivo por el cual si bien el docente puede demostrar este tipo de liderazgo no le es útil en un ambiente escolar como es el nivel secundario, por ende el que también sea competente digitalmente no va a ir en relación con el liderazgo transaccional debido a que este último le es ineficiente para su trabajo diario.

Esto se ve afianzado con los resultados en este trabajo debido a que los docentes tienen al liderazgo transformacional como primer tipo de liderazgo a utilizar, luego el laissez faire y finalmente el transaccional, esto se relaciona en parte con los estudios de García (2020), Ramos (2023), Soto (2018), Soto (2019) y Córdova (2018) debido a que el liderazgo transaccional se ubica en el segundo lugar y el laissez faire en tercero, estos resultados se pueden observar a la luz de los ámbitos de labor docente, siendo el primero una realidad

diferente como es el país de Costa Rica, las diferencias en el resto de casos se puede explicar debido a que se realizó en dos instituciones de contexto diferentes, pudiendo intervenir variables como el nivel socio económico, idiosincrasia, costumbres, desarrollo de infraestructura, motivo para la ampliación de futuras investigaciones.

Finalmente podemos indicar que las competencias digitales se relacionan significativamente con los estilos de liderazgo, estos resultados concuerdan con los estudios realizados por Holguín et al. (2020) y Huertas (2024), quienes encontraron relaciones significativas entre las variables liderazgo y competencias digitales, lo que nos permite visualizar la importancia de la interacción de ambas variables, si bien es cierto la correlación no es muy fuerte en los resultados de la presente investigación, lo que puede estar influenciado por la participación de docentes de dos instituciones educativas distintas, así como la cantidad de la muestra estudiada, el tipo de régimen en este caso siendo solo docentes de instituciones del ámbito estatal, así como las características del modelo de liderazgo utilizado para este estudio como lo es la teoría de rango total, sin embargo debemos destacar el descubrimiento de relaciones significativas con intensidades moderadas entre las competencias digitales y los liderazgos transformacionales y laissez faire , como ya se describió previamente, resultando sustancial en base a la teoría la práctica del liderazgo transformacional debido a sus alcances, siendo el tipo de liderazgo que debe primar en lo docentes.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Las competencias digitales se relacionan de manera significativa y positiva con los estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa 2023.

**SEGUNDA:** El liderazgo transformacional es el liderazgo predominante en los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa, seguido del liderazgo laissez faire y transaccional.

**TERCERA:** El nivel de competencias digitales es de 52,05% que se ubica en el nivel medio, el 46, 58% en un nivel alto y el 1,37% en nivel bajo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región de Arequipa 2023.

**CUARTA:** Las competencias digitales se relacionan de manera significativa y positiva con el estilo de liderazgo transformacional de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la región Arequipa 2023.

**QUINTA:** Las competencias digitales no se relacionan significativamente con el estilo de liderazgo transaccional de los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la región Arequipa 2023.

**SEXTA:** Las competencias digitales se relacionan de manera significativa y negativa con el estilo de liderazgo laissez faire de los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la región Arequipa 2023.

Respecto a la hipótesis de investigación esta se comprobó ya que existe una relación significativa y positiva entre las competencias digitales y los estilos de liderazgo docente.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda realizar investigaciones respecto a estas variables, debido a que existen pocas, más aún en el ámbito educativo ya que los resultados obtenidos abren la posibilidad de poder profundizar en la importancia de las competencias digitales no solo como herramienta que potencie al trabajo docente sino como promotor de cualidades de líder elemento sustancial y poco valorado dentro de las capacidades requeridas para un docente.

**SEGUNDA:** Se recomienda la realización de investigaciones en ámbitos urbanos y con mayor población para poder reafirmar y contrastar los resultados preliminares obtenidos en la presente investigación, así mismo se plantea la necesidad de poder introducir otras variables que puedan ayudar a dar mayor información respecto a estas variables como son el sexo, edad, educación privada, motivaciones y/o personalidad.

**TERCERA:** Se recomienda que se profundice en el estudio del liderazgo docente asumiendo otro modelo teórico para poder contrastar los resultados de la presente investigación y conocer a mayor profundidad la interacción de las competencias digitales con esta variable.

**CUARTA:** Se recomienda la elaboración de proyectos y/o planes enmarcados para la mejora de las competencias digitales de los docentes, así como el desarrollo del liderazgo transformacional, siendo los encargados el área de Gestión Pedagógica de las respectivas UGELs en coordinación con el área de dirección de cada institución Educativa.

**QUINTA:** Se recomienda a la luz de los resultados tomar en cuenta de manera sustancial para el proceso de selección tanto de contratos como de nombramientos de docentes, las competencias digitales, así como el liderazgo transformacional siendo esta propuesta alcanzada a la dirección de ambas instituciones educativas analizadas y estos a su vez puedan dirigirlos a los organismos correspondientes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, J. (2018). *Estilos de Liderazgo Y Evaluacion de desempeño por Competencias en el hospital militar, Arequipa, 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8442>
- Acosta, J. (2013). *Las Tic en el desarrollo de las competencias comunicativas*. Colombia: Universidad de Magdalena. <http://es.slideshare.net/jacostan/conferencia-tic>
- Aguirre, G., & Ruiz, M. (2012). Competencias digitales y docencia; una experiencia desde la practica universitaria. *Innovacion Educativa*, 12(59), 121-141.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v12n59/v12n59a9.pdf>
- Ambris, F. (2011). Desarrollo De Competencia Didactica en la Formacion. *Escuela Normal Superior de Michoacan/Universidad de Jaen*. Retrieved 12 de 04 de 2023, from [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_07/0882.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_07/0882.pdf)
- Andrade, L., & Andrade, M. (2016). Uso de las rubricas en ambientes virtuales de aprendizaje. *Educacion y Humanismo*, 19(32), 102-110.  
<https://doi.org/10.17081/eduhum.19.32.2535>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigacion* (Septima ed.). Caracas: Episteme.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bates, A. (2011). *La tecnologia en la enseñanza abierta y la educacion a distancia* (Segunda ed.). Mexico: Trillas.
- Begazo, M., Escarcena, P., & Giovanna, G. (2022). *Redes Sociales y Competencias Digitales de los Docentes de la Institucion Educativa Ludwing Van Beethoven del Distrito Alto Selva Alegre de Arequipa, 2021*. [Tesis de Maestria, Universidad Catolica de Santa Maria]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11789>

- Cabello, P. (2023). *Estudio sobre competencias digitales para la gobernanza y liderazgo educativo*. Universidad de Chile. Centro de Investigacion Avanzada en Educacion.
- Carrera, F., & Coiduras, J. (2012). Identificacion de la competencia digital del profesor universitario: un estudio exploratorio en el ambito de las ciencias sociales. *Revista de docencia universitaria*, 2(10), 273-298. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6108>
- Castro, A., Nader, M., & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar Argentina. *Revista de Psicología*, 22(1), 63-88. <https://doi.org/10.18800/psico.200401.004>
- Cateriano, T., Rodriguez, M., Patiño, E., Araujo, R., & Villalba, K. (2021). Competencias digitales, metodologia y evaluacion en formadores de docentes. *Campus Virtuales*, 10(1). <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/673/437>
- Chavez, F., Cantu, M., & Rodriguez, C. (2016). Competencias digitales y tratamiento de informacion desde la mirada infantil REDIE. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 18(1), 209-220. <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/631/1349>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Coronado, J. (2015). *Uso de la TIC y su Relacion con las Competencias Digitales de los Docentes de la Institucion Educativa N° 5128 del distrito de Ventanilla-Callao*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/883>
- Dominguez, G., Alvarez, F., & Eloy, L. (2011). *Orientacion educativa y TIC: Nuevas respuestas para nuevas realidades*. Bogota: Colombia De la U.
- Duran, M., Prendes, M., & Isabel, G. (2019). Certificacion de la Competencia Digital Docente: propuesta para el profesorado universitario. RIED. *Revista Iberoamericana de Educacion*, 22(1), 187-205. <https://doi.org/10.5944/ried.22.1.22069>

- Escobar, G. (2022). *Competencias digitales y la gestión académica de los docentes de la I.E. rural Jose Carlos Mariategui, Taramba, Andahuaylas, 2021*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7019>
- European, C. (2007). *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo*.  
<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0392:FIN:ES:PDF>
- Europeo, P. (2006). Posición del parlamento europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Parlamento Europeo*.  
[http://ec.europa.eu/information\\_society/tl/edutra/skills/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/information_society/tl/edutra/skills/index_es.htm)
- García, J. A. (2020). Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directivo y docente. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 15-30. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3081>
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review*, 83(11), 109-122.
- Halpin, A., & Winer, B. (1957). A Factorial study of the leader behavior descriptions. *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus Ohio State University, Ohio.
- Hanco, J. (2019). *Las Competencias Digitales y su Relación con la Gestión de la Información de los Docentes de la Institución Educativa Particular la Cantuta, Arequipa- 2018*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de San Agustín].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9166>
- Hatlevik, O., & Christophersen, K. (2013). Digital competence at the beginning of upper secondary school: Identifying factors explaining digital inclusion. *Computers and Education*, 63(1), 240-247. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.11.015>

- Hernandez, L. (2020). *Liderazgo docente y desempeño profesional pedagógico docente, Institución Educativa del nivel secundaria José Andrés Rázuri, San Pedro de Lloc, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44594>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hiil Education.
- Holguin, J., Villena, M., Soto, C., & Panduro, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distributivo y resiliencia docente en contextos de pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 38-53.  
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35175>
- Huertas, Y. (2024). *Liderazgo directivo y competencias digitales de los docentes de la institucion educativa Isabel la Catolica Ancash año 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].  
<https://repositorio.uct.edu.pe/handle/20.500.14520/5483>
- Ketil, B. (2019). Comprendiendo los aspectos culturales y sociales de las competencias digitales docentes. *Revista Científica de Educomunicacion*, 27(61), 9-19.  
<https://doi.org/10.3916/C61-2019-01>
- Lara, T., Zayas, F., Arrukero, N., & Larequi, E. (2009). *La competencia digital en el area de lengua*. Barcelona: Octaedro.
- Lopez, J., Pozo, S., Fuentes, A., & Romero, J. (2019). Analisis del Liderazgo Electronico y la Competencia DIgital del Profesorado de Cooperativas Educativas de Andalucia (España). *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, IX(2), 194-223.  
<https://doi.org/10.4471/remie.2019.4149>
- Lopez, M. (2013). *Aprendizaje, Competencias y TIC* (Primera ed.). Mexico: Pearson.

- Lora, H., & Padilla, A. (2018). El liderazgo educativo: un acercamiento desde las teorías del concepto. *Teknos Revista Electronica*, 1(18), 159-174.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6629721>
- Lund, A., Furberg, A., Bakken, J., & Lyngvaer, K. (2014). What does professional digital competence mean in teacher education? *Nordic Journal of Digital Literacy*, 9(4), 280-298. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-943X-2014-04-04>
- Lupano, M., & Castro, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*(6), 107-122. <https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>
- Machuca, L., & Veliz, S. (2019). *Competencias digitales y rendimiento academico de los estudiantes en la asignatura Gestion del Aprendizaje de la Universidad Continental*. [Tesis de Maestria, Universidad Continental].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5644>
- Maquito, R. (2022). *Liderazgo Docente y Rendimiento Academico de Estudiantes de la Escuela Profesional de Matematicas de la Universidad Nacional San Agustin de Arequipa, 2020*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de San Agustin].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/14101>
- Nora, R., & Lion, C. (2020). Liderazgos que Innovan con Tic y Transforman la Escuela. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educacion*, 1(15), 111-119.
- Osuna, S., & Lopez, J. (2015). Modelo de evaluacion educomunicativa en la educacion virtual. *Opcion*, 31(Especial 2), 832-853.  
<http://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/20419/20332>
- Perez, B., & Valderrama, A. (2018). *Estilos de Liderazgo, Felicidad y su Relacion con el Engagement en una Organizacion del Gobierno Regional de Arequipa-Autodema-Majes Siguas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustin].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5857>

- Pincay, J. (2018). Reflexiones sobre la accesibilidad web para el contenido educativo en los sistemas de administración de aprendizaje. *Revista Electronica formacion y calidad educativa*, 1(6), 193-206.  
<http://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/20419/20332>
- Quispe, M. (2020). *Competencias digitales y gestión pedagógica según los docentes de la Institución Educativa Palmas Reales de los Olivos*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4935>
- Ramos, S. (2023). Gestión pedagógica y estilos de liderazgo en docentes de primaria. *Pakamuros*, 11(2), 86-102. <https://doi.org/10.37787/8nhvze84>
- Redecker, C. (2020). *Marco Europeo Para la Competencia Digital de los Educadores*. DigCompEdu: Fundación Universia.
- Report, E. (2019). *Digital Education at School in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/doi:10.2797/763>
- Rojas, L. (2020). *Liderazgo pedagógico y las Habilidades de convivencia en los docentes de la*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5450>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

- Soto, R. (2018). *Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de la red N° 03 del distrito de HUaral-2018*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20548>
- Soto, S. (2019). *Uso de TIC y el Liderazgo Transformacional al Docente en la Institucion Educativa Rafael Diaz del distrito Moquegua*. [Tesis de Maestria, Universidad Catolica de Santa Maria]. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9330>
- Suarez, S., Florez, J., & Pelaez, A. (2019). Las competencias digitales docentes y su importancia en ambientes virtuales de aprendizaje. *Reflexiones y Saberes, 10*, 33-41.
- Torres, T. (2014). *Competencia digital del profesorado de educacion secundaria: un instrumento de evaluacion*. Universidad de Murcia, Murcia.
- UNESCO. (2018). Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusion social. . <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-soci>
- Villacis, A., & Castro, J. (2019). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva del modelo de rango total*. Tesis de Maestria, Universidad Tecnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29271>



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

ENUNCIADO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Competencias Digitales y Estilos de Liderazgo Docente del Nivel Secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023</p>	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿En qué medida se relaciona las Competencias Digitales y los Estilos de Liderazgo Docente del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa, 2023?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b> ¿Cuál será el nivel de Competencias Digitales de los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación de las Competencias Digitales y los Estilos de Liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa 2023</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b> -Describir el nivel de las Competencias Digitales de los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Es probable que exista relación significativa y positiva entre las Competencias Digitales y los estilos de Liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos instituciones educativas de la Región Arequipa 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b> - El nivel de las Competencias Digitales es alto en los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la</p>	<p><b>VARIABLE DIMENSIONES</b> Competencias Digitales</p> <p><b>DIMENSIONES</b> -Competencia Instrumental -Competencia Didáctica -Competencia Comunicativa -Competencia de Búsqueda de Información</p> <p><b>Definición Conceptual</b> Coronado (2015) refiere “Conjunto de capacidades que posee el docente, para desenvolverse adecuadamente en la ejecución de su labor, es decir impartiendo conocimiento en los diversos formatos tecnológicos, facilitando</p>	<p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo Correlacional</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Investigación de Campo (Según fuentes de Aplicación)</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b> La muestra estará constituida por 73 docentes de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> -Cuestionario de Competencias Digitales</p>

	<p>Región Arequipa,2023? ¿ Cuáles serán los Estilos de Liderazgo de los docentes del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023?</p> <p>¿En que medida se relaciona las Competencias Digitales y el Liderazgo Transformacional de los docentes de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023?</p> <p>¿En qué medida se relaciona las Competencias Digitales y el Liderazgo Transaccional de los docentes del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la</p>	<p>- Describir los estilos de Liderazgo de los docentes de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.</p> <p>-Determinar la relación de las Competencias Digitales y el Liderazgo Transformacional de los docentes del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa 2023.</p> <p>-Determinar la relación de las Competencias Digitales y el Liderazgo Transaccional de los docentes del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa 2023.</p>	<p>Región Arequipa, 2023</p> <p>- Los estilos de liderazgo predominantes de los docentes serán el Transformacional y Transaccional en dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.</p> <p>-Existe una relación significativa y positiva entre las Competencias Digitales y el Liderazgo Transformacional en los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.</p> <p>-Existe una relación significativa y positiva entre las Competencias Digitales y el Liderazgo Transaccional en los</p>	<p>con ello los procesos de enseñanza”.</p> <p><b>VARIABLE</b> Estilos de Liderazgo Docente</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Transformacional Transaccional Laissez Faire</p> <p><b>Definición Conceptual:</b> Bass (1990, como se citó en Abarca, 2018) indica” Los estilos de liderazgo o dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes”.</p>	<p>-Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)</p>
--	---	---	---	---	--

	<p>Región Arequipa, 2023? ¿En qué medida se relaciona las Competencias Digitales y el Liderazgo Laizze Faire de los docentes del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023?</p>	<p>-Determinar la relación de las Competencias Digitales y el Liderazgo Laissez Faire de los docentes del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa 2023.</p>	<p>docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023. -Existe una relación significativa y negativa entre las Competencias Digitales y el Liderazgo Laizze Faire en los docentes del nivel secundario de dos instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023</p>		
--	--	--	---	--	--

**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR  
CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS DE INVESTIGACION:**

**1.1.- Título de Investigación:** Competencias Digitales y Estilos de Liderazgo Docente del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

**1.2.- Autor de la Investigación:** Silvia Susana Gama Carrillo- Roxana Pari Cutipa

**1.3.- Nombre del instrumento a validar:** Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

**1.4.- Datos del Experto (Grado Académico, Profesión, Apellidos y Nombres, Lugar(es) de Trabajo):** Doctor en Educación con mención en Gestión y Ciencias de la Educación , Docente, Gomez Valdivia Jenny Manuela, I.E Almirante Miguel Grau.

**1.5.- Autor del Instrumento:** Alejandro Castro Solano y Colaboradores

**1.6.- Programa de Posgrado:** Maestría en Educación con mención de Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje

**II.- CRITERIOS DE VALIDACION:**

Dimensiones	Indicadores	Deficiente (A)	Enmendable (B)	Aceptable (C)	Recomendable (D)	Excelente (E)
Importancia	Útil para la sociedad					X
Objetividad	Fenómenos observables				X	
Vigencia Acreditada	Congruencia con la Ciencia y tecnología actual				X	
Organización	Presentación Estructurada					X
Contenido	Calidad y Cantidad de ítems adecuados					X
Pertinencia	Precisión y redacción acordes				X	
Proyección Científica	Amplitud y consistencia					X
Coherencia Interna	Mide lo que debe medir					X
Consistencia Metodológica	El diseño y el nivel de investigación son conformes					X
Idoneidad Estadística	Datos idóneos para análisis estadísticos					X

Dimensiones	Indicadores	Deficiente	Enmendable	Aceptable	Recomendable	Excelente
Calculo Científico		A	B	C	D	E
		0	0	0	3	7

**COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:**

$$1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E / 50$$

**III.- APRECIACION GENERAL:**

Luego de haber leído y calificado el instrumento, obtenga el valor decimal de la fórmula anterior y ubíquelo según el siguiente intervalo y categoría. A continuación, marque una X donde corresponda su aplicabilidad y formule alguna indicación o crítica si desea.

**IV. INTERVALO CATEGORIA APLICABILIDAD INDICACIÓN O CRITICA**

(0,00 – 0,59) Desaprobado

(0,60 – 0,69) Observado

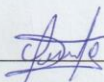
(0,70 – 1,00) Aprobado

**V. OPINIONES Y/O SUGERENCIAS FINALES:**

El intervalo alcanzado es de 0.94 siendo un instrumento aprobado  
que permitirá llevar a cabo la investigación con objetividad.

**Lugar y Fecha de Validación:**

Arequipa, 31 de octubre 2023



Firma del Experto (Validador del Instrumento)

**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR  
CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS DE INVESTIGACION:**

**1.1.- Título de Investigación:** Competencias Digitales y Estilos de Liderazgo Docente del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

**1.2.- Autor de la Investigación:** Silvia Susana Gama Carrillo- Roxana Pari Cutipa

**1.3.- Nombre del instrumento a validar:** Cuestionario de Competencias Digitales

**1.4.- Datos del Experto (Grado Académico, Profesión, Apellidos y Nombres, Lugar(es) de Trabajo):** Doctor en Educación con mención en Gestión y Ciencias de la Educación , Docente, Gomez Valdivia Jenny Manuela, I.E Almirante Miguel Grau.

**1.5.- Autor del Instrumento:** Jorge Alfredo Coronado Regis

**1.6.- Programa de Posgrado:** Maestría en Educación con mención de Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje

**II.- CRITERIOS DE VALIDACION:**

Dimensiones	Indicadores	Deficiente (A)	Enmendable (B)	Aceptable (C)	Recomendable (D)	Excelente (E)
Importancia	Útil para la sociedad				X	
Objetividad	Fenómenos observables				X	
Vigencia Acreditada	Congruencia con la Ciencia y tecnología actual					X
Organización	Presentación Estructurada					X
Contenido	Calidad y Cantidad de ítems adecuados					X
Pertinencia	Precisión y redacción acordes					X
Proyección Científica	Amplitud y consistencia					X
Coherencia Interna	Mide lo que debe medir					X
Consistencia Metodológica	El diseño y el nivel de investigación son conformes					X
Idoneidad Estadística	Datos idóneos para análisis estadísticos					X

Dimensiones	Indicadores	Deficiente	Enmendable	Aceptable	Recomendable	Excelente
Calculo Científico		A	B	C	D	E
		0	0	0	2	3

**COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:**

$$1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E / 50$$

**III.- APRECIACION GENERAL:**

Luego de haber leído y calificado el instrumento, obtenga el valor decimal de la formula anterior y ubíquelo según el siguiente intervalo y categoría. A continuación, marque una X donde corresponda su aplicabilidad y formule alguna indicación o crítica si desea.

**IV. INTERVALO CATEGORIA APLICABILIDAD INDICACIÓN O CRITICA**

(0,00 – 0,59) Desaprobado

(0,60 – 0,69) Observado


(0,70 – 1,00) Aprobado

**V. OPINIONES Y/O SUGERENCIAS FINALES:**

El valor decimal es de 0,96, por lo que el instrumento tiene categoría de aprobado; siendo apropiado para llevar a cabo la investigación.

**Lugar y Fecha de Validación:**

Arequiva, 31 de octubre 2023



Firma del Experto (Validador del Instrumento)

1/11/23, 18:25

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GOMEZ VALDIVIA, JENNY MANUELA DNI 42275838	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN PSICOLOGIA, TUTORIA Y ORIENTACION EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 08/02/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
GOMEZ VALDIVIA, JENNY MANUELA DNI 42275838	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 08/02/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
GOMEZ VALDIVIA, JENNY MANUELA DNI 42275838	<b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GOMEZ VALDIVIA, JENNY MANUELA DNI 42275838	<b>MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GOMEZ VALDIVIA, JENNY MANUELA DNI 42275838	<b>DOCTOR EN EDUCACION CON MENCION EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 22/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/01/2014 Fecha egreso: 25/04/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

about:blank

1/1

**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR  
CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS DE INVESTIGACION:**

**1.1.- Título de Investigación:** Competencias Digitales y Estilos de Liderazgo Docente del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

**1.2.- Autor de la Investigación:** Silvia Susana Gama Carrillo- Roxana Pari Cutipa

**1.3.- Nombre del instrumento a validar:** Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A)

**1.4.- Datos del Experto (Grado Académico, Profesión, Apellidos y Nombres, Lugar(es) de Trabajo):** Maestro en Ciencias: Educación Superior, directora, Aneira Llasa Martha Lucia, I.E Almirante Miguel Grau.

**1.5.- Autor del Instrumento:** Alejandro Castro Solano y Colaboradores

**1.6.- Programa de Posgrado:** Maestría en Educación con mención de Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje

**II.- CRITERIOS DE VALIDACION:**

Dimensiones	Indicadores	Deficiente (A)	Enmendable (B)	Aceptable (C)	Recomendable (D)	Excelente (E)
Importancia	Útil para la sociedad					X
Objetividad	Fenómenos observables					X
Vigencia Acreditada	Congruencia con la Ciencia y tecnología actual					X
Organización	Presentación Estructurada					X
Contenido	Calidad y Cantidad de ítems adecuados					X
Pertinencia	Precisión y redacción acordes					X
Proyección Científica	Amplitud y consistencia					X
Coherencia Interna	Mide lo que debe medir					X
Consistencia Metodológica	El diseño y el nivel de investigación son conformes					X
Idoneidad Estadística	Datos idóneos para análisis estadísticos				X	

Dimensiones	Indicadores	Deficiente	Enmendable	Aceptable	Recomendable	Excelente
Calculo Científico		A	B	C	D	E
		0	0	0	1	9

**COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:**

$$1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E / 50$$

**III.- APRECIACION GENERAL:**

Luego de haber leído y calificado el instrumento, obtenga el valor decimal de la formula anterior y ubíquelo según el siguiente intervalo y categoría. A continuación, marque una X donde corresponda su aplicabilidad y formule alguna indicación o crítica si desea.

**IV. INTERVALO CATEGORIA APLICABILIDAD INDICACIÓN O CRITICA**

- (0,00 – 0,59) Desaprobado
- (0,60 – 0,69) Observado
- (0,70 – 1,00) Aprobado ✓

**V. OPINIONES Y/O SUGERENCIAS FINALES:**

EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LAS DIMENSIONES DE LA EVALUACION PARA UNA ADECUADA RECOLECCION DE DATOS; SE RECOMIENDA UNA BREVE EXPLICACION PREVIO A SU EJECUCION.

**Lugar y Fecha de Validación:**

MOJES, 30 de OCTUBRE 2023



*Maria L. Anaira Liaba*  
C.M. 1029540522  
DIRECTORA(e)

*Firma del Experto (Validador del Instrumento)*

**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR  
CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS DE INVESTIGACION:**

**1.1.- Título de Investigación:** Competencias Digitales y Estilos de Liderazgo Docente del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023.

**1.2.- Autor de la Investigación:** Silvia Susana Gama Carrillo- Roxana Pari Cutipa

**1.3.- Nombre del instrumento a validar:** Cuestionario de Competencias Digitales

**1.4.- Datos del Experto (Grado Académico, Profesión, Apellidos y Nombres, Lugar(es) de Trabajo):** Maestro en Ciencias: Educación Superior, directora, Aneira Llasa Martha Lucia, I.E Almirante Miguel Grau.

**1.5.- Autor del Instrumento:** Jorge Alfredo Coronado Regis

**1.6.- Programa de Posgrado:** Maestría en Educación con mención de Gestión de los Entornos Virtuales para el Aprendizaje

**II.- CRITERIOS DE VALIDACION:**

Dimensiones	Indicadores	Deficiente (A)	Enmendable (B)	Aceptable (C)	Recomendable (D)	Excelente (E)
Importancia	Útil para la sociedad					X
Objetividad	Fenómenos observables					X
Vigencia Acreditada	Congruencia con la Ciencia y tecnología actual					X
Organización	Presentación Estructurada					X
Contenido	Calidad y Cantidad de ítems adecuados					X
Pertinencia	Precisión y redacción acordes					X
Proyección Científica	Amplitud y consistencia				X	
Coherencia Interna	Mide lo que debe medir					X
Consistencia Metodológica	El diseño y el nivel de investigación son conformes					X
Idoneidad Estadística	Datos idóneos para análisis estadísticos					X

Dimensiones	Indicadores	Deficiente	Enmendable	Aceptable	Recomendable	Excelente
Calculo Científico		A	B	C	D	E
		0	0	0	1	9

**COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:**

$$1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E / 50$$

**III.- APRECIACION GENERAL:**

Luego de haber leído y calificado el instrumento, obtenga el valor decimal de la formula anterior y ubíquelo según el siguiente intervalo y categoría. A continuación, marque una X donde corresponda su aplicabilidad y formule alguna indicación o crítica si desea.

**IV. INTERVALO CATEGORIA APLICABILIDAD INDICACIÓN O CRITICA**

(0,00 – 0,59) Desaprobado

(0,60 – 0,69) Observado

(0,70 – 1,00) Aprobado ✓

**V. OPINIONES Y/O SUGERENCIAS FINALES:**

SE OBSERVA QUE EL CUESTIONARIO ES ALTAMENTE  
APLICABLE YA QUE ES PRECISO, ENTENDIBLE, OBJETIVO Y  
ENFOCADO EN LO QUE SE QUIERE MEDIR.

**Lugar y Fecha de Validación:**

Majes, 30 de OCTUBRE 2023



*Ante el Sr.*  
Dña. L. Anelira Daza  
C.M. 1029540522  
DIRECTORA(a)

*Firma del Experto (Validador del Instrumento)*

1/11/23, 18:21

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ANEIRA LLASA, MARTHA LUCIA DNI 29540522	<b>MAESTRO EN CIENCIAS: EDUCACION EDUCACION SUPERIOR</b>  Fecha de diploma: 23/08/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
ANEIRA LLASA, MARTHA LUCIA DNI 29540522	<b>LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA, LITERATURA Y FILOSOFIA</b>  Fecha de diploma: 02/07/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
ANEIRA LLASA, MARTHA LUCIA DNI 29540522	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 17/02/1992 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
ANEIRA LLASA, MARTHA LUCIA DNI 29540522	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b>  Fecha de diploma: 11/03/19 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/03/2018 Fecha egreso: 14/12/2018	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>

about:blank

1/1

**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR  
CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS DE INVESTIGACION:**

1.1.- **Título de Investigación:** *Competencias Digitales y Estilos de Liderazgo Docente del nivel secundario de dos Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023*

1.2.- **Autor de la Investigación:** *Silvia Susana Gama Carrillo - Roxana Eliana Parí Cutipa*

1.3.- **Nombre del instrumento a validar:** *Competencias Digitales*

1.4.- **Datos del Experto (Grado Académico, Profesión, Apellidos y Nombres, Lugar(es) de Trabajo):** *Maestro en educación con mención en gestión de los entornos virtuales para el aprendizaje, Licenciado en Educación (Físico matemática), Alicia Cruz Ccahwana, J.-E. Manuel Scorza Torres*

1.5.- **Autor del Instrumento:** *Jorge Alfredo Coronado Rojas*

1.6.- **Programa de Posgrado:** *Maestría en educación con mención en gestión de los entornos virtuales para el aprendizaje*

**II.- CRITERIOS DE VALIDACION:**

Dimensiones	Indicadores	Deficiente (A)	Enmendable (B)	Aceptable (C)	Recomendable (D)	Excelente (E)
Importancia	Útil para la sociedad					X
Objetividad	Fenómenos observables					X
Vigencia Acreditada	Congruencia con la Ciencia y tecnología actual					X
Organización	Presentación Estructurada					X
Contenido	Calidad y Cantidad de ítems adecuados					X
Pertinencia	Precisión y redacción acordes					X
Proyección Científica	Amplitud y consistencia					X
Coherencia Interna	Mide lo que debe medir					X
Consistencia Metodológica	El diseño y el nivel de investigación son conformes					X
Idoneidad Estadística	Datos idóneos para análisis estadísticos					X

Dimensiones	Indicadores	Deficiente	Enmendable	Aceptable	Recomendable	Excelente
Calculo Científico	A					
		0	0	0	0	10

**COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:**

$$1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E / 50$$

**III.- APRECIACION GENERAL:**

Luego de haber leído y calificado el instrumento, obtenga el valor decimal de la formula anterior y ubíquelo según el siguiente intervalo y categoría. A continuación, marque una X donde corresponda su aplicabilidad y formule alguna indicación o critica si desea.

**IV. INTERVALO CATEGORIA APLICABILIDAD INDICACIÓN O CRITICA**

(0,00 – 0,59) Desaprobado

(0,60 – 0,69) Observado

(0,70 – 1,00) Aprobado

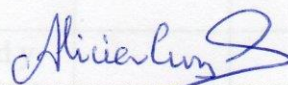
**V. OPINIONES Y/O SUGERENCIAS FINALES:**

Este instrumento cumple con la variable a medir, la cual se alcanzo el intervalo de 1,00 y ello permitira comprobar la hipótesis de la investigación.

**Lugar y Fecha de Validación:**

Arequipa, 23 de octubre de 2023

Pertinencia	Procesión y redacción acorde	
Proyección Científica	Amplitud	
Coherencia	Mide lo	



Firma del Experto (Validador del Instrumento)

**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR  
CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- DATOS DE INVESTIGACION:**

- 1.1.- **Título de Investigación:** *Competencias Digitales y Estilos de liderazgo docente del nivel secundario de las Instituciones Educativas de la Región Arequipa, 2023*
- 1.2.- **Autor de la Investigación:** *Silvia Susana Gama Carrillo - Roxana Eliana Pari Lutiya*
- 1.3.- **Nombre del instrumento a validar:** *Cuestionario de Estilos de liderazgo (CEELO-A)*
- 1.4.- **Datos del Experto (Grado Académico, Profesión, Apellidos y Nombres, Lugar(es) de Trabajo):** *Maestro en educación con mención en gestión de los entornos virtuales para el aprendizaje, Licenciado en Educación (Especialidad matemática), Alicia Cruz Cahuana, I.E. Manuel Scorza Torres*
- 1.5.- **Autor del Instrumento:** *Alejandro Castro Solano y Colaboradores*
- 1.6.- **Programa de Posgrado:** *Maestría en educación con mención en gestión de los entornos virtuales para el aprendizaje*

**II.- CRITERIOS DE VALIDACION:**

Dimensiones	Indicadores	Deficiente (A)	Enmendable (B)	Aceptable (C)	Recomendable (D)	Excelente (E)
Importancia	Útil para la sociedad					X
Objetividad	Fenómenos observables					X
Vigencia Acreditada	Congruencia con la Ciencia y tecnología actual				X	
Organización	Presentación Estructurada					X
Contenido	Calidad y Cantidad de ítems adecuados					X
Pertinencia	Precisión y redacción acordes					X
Proyección Científica	Amplitud y consistencia					X
Coherencia Interna	Mide lo que debe medir					X
Consistencia Metodológica	El diseño y el nivel de investigación son conformes					X
Idoneidad Estadística	Datos idóneos para análisis estadísticos					X

Dimensiones	Indicadores	Deficiente	Enmendable	Aceptable	Recomendable	Excelente
Calculo Científico	A	A	B	C	D	E
		0	0	0	1	9

**COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:**

$$1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E / 50$$

**III.- APRECIACION GENERAL:**

Luego de haber leído y calificado el instrumento, obtenga el valor decimal de la formula anterior y ubíquelo según el siguiente intervalo y categoría. A continuación, marque una X donde corresponda su aplicabilidad y formule alguna indicación o critica si desea.

**IV. INTERVALO CATEGORIA APLICABILIDAD INDICACIÓN O CRITICA**

(0,00 – 0,59) Desaprobado

(0,60 – 0,69) Observado

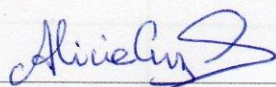
(0,70 – 1,00) Aprobado

**V. OPINIONES Y/O SUGERENCIAS FINALES:**

El instrumento alcanzo el intervalo 0.98, por lo tanto permitira continuar con la investigación.

**Lugar y Fecha de Validación:**

Arequipa, 24 de octubre de 2023



Firma del Experto (Validador del Instrumento)

1/11/23, 19:41

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CRUZ CCAHUANA, ALICIA DNI 29628913	<b>LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD: FISICO MATEMATICA</b>  Fecha de diploma: 11/12/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
CRUZ CCAHUANA, ALICIA DNI 29628913	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 19/01/1996 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
CRUZ CCAHUANA, ALICIA DNI 29628913	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS ENTORNOS VIRTUALES PARA EL APRENDIZAJE</b>  Fecha de diploma: 08/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/07/2017 Fecha egreso: 26/06/2018	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>

about:blank

1/1

## CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

Cargo:

Edad:

Tiempo de Servicio:

Genero: Masculino ( )

Femenino ( )

Fecha:

### INSTRUCCIONES

Instrucciones: A continuación, hay una serie de afirmaciones del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuanto se ajusta una de ellas al estilo de liderar que usted posee.

**1= Total Desacuerdo. 2= Desacuerdo, 3=Ni de Acuerdo, ni en Desacuerdo, 4 =De Acuerdo, 5=Total de Acuerdo**

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento	1	2	3	4	5
2. No trata de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien	1	2	3	4	5
3. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	1	2	3	4	5
4. Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar	1	2	3	4	5
5. Evito involucrarme en su trabajo	1	2	3	4	5
6. No les digo donde me situo en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5
7. Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"	1	2	3	4	5
8. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	1	2	3	4	5
9. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
10. Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mi por su esfuerzo	1	2	3	4	5
11. Siempre que lo crean necesario pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.	1	2	3	4	5
12. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.	1	2	3	4	5
13. Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
14. Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
15. Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	1	2	3	4	5
16. Trato de que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación.	1	2	3	4	5
17. Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesiten.	1	2	3	4	5

18. No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	1	2	3	4	5
19. Les doy charlas para motivarlos.	1	2	3	4	5
20. Evito tomar decisiones.	1	2	3	4	5
21. Cuento con su respeto	1	2	3	4	5
22. Potencio su motivación de éxito	1	2	3	4	5
23. Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
24. Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos	1	2	3	4	5
25. Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva	1	2	3	4	5
26. Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino me parece necesario introducir algún cambio.	1	2	3	4	5
27. Soy difícil de encontrar cuando surge un problema	1	2	3	4	5
28. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	1	2	3	4	5
29. Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos	1	2	3	4	5
30. Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertante	1	2	3	4	5
31. Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas	1	2	3	4	5
32. Es probable que esté ausente cuando se me necesita	1	2	3	4	5
33. Tienen plena confianza en mi	1	2	3	4	5
34. Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5

Fuente: (Castro et al, 2004)

### CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIGITALES

Instrucciones: Responder haciendo un aspa la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre					
	1	2	3	4	5					
<b>D1: Competencia Instrumental</b>						1	2	3	4	5
1	Manejas conocimientos básicos de los sistemas informáticos y de las redes.									
2	Realizas gestión del equipo informático: manejo del sistema operativo, gestión de unidades de almacenamiento, conexión de periféricos, mantenimiento básico.									
3	Manejas programas de ofimática: procesador de textos, hojas de cálculo, bases de datos									
4	Reconoces imágenes e íconos para acceder a aplicaciones en el ordenador.									
5	Utilizas las herramientas TIC para sus actividades pedagógica (por ejemplo, captura de imagen digital: escáner, cámara, vídeo digital, capturas de pantalla).									
6	Dinamizas la práctica pedagógica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales (retroproyector, vídeo, televisión), pizarra digital, sistemas de videoconferencia, informática móvil									
7	Creas y diseñas páginas personalizadas: web, blog, wiki, portafolios digitales, etc									
8	Elaboras un texto, un glosario o un diccionario de forma colaborativa a través de la red.									
<b>D2: Competencia Didáctica</b>										
9	Te adaptas fácilmente a nuevos formatos de formación y de aprendizaje, tanto en el rol de usuario como en el de diseñador de entornos de aprendizaje.									
10	Integras los recursos TIC (como instrumento, como recurso didáctico y como contenido de aprendizaje) en tus actividades pedagógicas									
11	Aplicas en el aula nuevas estrategias didácticas mediadas por los recursos TIC: realizar prácticas, trabajos de autoaprendizaje, investigaciones guiadas, aprendizaje basado en proyectos, entre otros									
12	Utilizas los recursos TIC para la evaluación de los estudiantes y de tu propia práctica docente.									
13	Cuando empleas las TIC simplificas los aspectos tecnológicos y procedimentales de forma que el estudiante se concentre en lo exclusivamente formativo.									
14	Utilizas las herramientas TIC para diseñar ambientes de aprendizaje que respondan a las necesidades e intereses de sus estudiantes.									

15	Desarrollas las actividades de aprendizaje utilizando medios audiovisuales					
16	Utilizas frecuentemente estrategias metodológicas mediadas por las TIC como herramienta para su desempeño profesional					
<b>D3. Competencia Comunicativa</b>						
17	Realizas la motivación introductoria mediante el empleo de una herramienta TIC					
18	Utilizas las tecnologías de la información TIC (Chat, facebook, correos electrónicos, hangout, WhatsApp, Google Meet y Zoom) para comunicarse con sus colegas, alumnos, otros.					
19	Intercambias información de manera fluida a través del internet.					
20	Publicas y compartes trabajos propios a través de internet					
21	Llevas a cabo una interacción profesor- alumno (enviar tareas, comunicar noticias) a través de medios telemáticos.					
22	Generas debates, preguntas o intercambio de mensajes en los foros telemáticos.					
23	Participas en comunidades y espacios virtuales de interaprendizaje.					
24	Desarrollas estrategias de trabajo colaborativo propiciando el empleo de las comunidades virtuales fomentando el inter aprendizaje.					
<b>D4. Competencia de Búsqueda de Información</b>						
25	Utilizas diferentes buscadores para acceder a mayor cantidad de información en el menor tiempo posible.					
26	Realizas búsquedas en entornos específicos o utilizando motores alternativos (por ejemplo, Scholar, Redalyc, Scielo, Dialnet, Latindex, u otros).					
27	Utilizas marcadores y alertas para clasificar y rastrear información obtenida de internet.					
28	Incentivas la utilización de los buscadores informáticos a través de la asignación de trabajos de investigación a tus estudiantes.					
29	Discriminas la información que es fiable publicada en la red.					
30	Utilizas frecuentemente softwares educativos en la sesión de clase.					
31	Utilizas frecuentemente las TIC para registrar la participación y desempeño de sus estudiantes en clase.					
32	Utilizas las TIC para aprender de manera no presencial aprovechando los recursos en línea (Cursos virtuales, redes y comunidades de interaprendizaje).					

Fuente: Coronado (2015)

Base de datos variable estilos de liderazgo docente

	pregunta 1	pregunta 2	pregunta 3	pregunta 4	pregunta 5	pregunta 6	pregunta 7	pregunta 8	pregunta 9	pregunta 10
P 1	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4
P 2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3
P 3	2	2	5	5	5	3	2	1	1	2
P 4	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2
P 5	1	3	4	4	2	2	3	3	4	4
P 6	2	3	4	3	2	2	1	1	1	3
P 7	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
P 8	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3
P 9	1	3	5	5	1	1	3	3	1	4
P 10	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4
P 11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
P 12	1	4	5	5	3	3	4	3	2	4
P 13	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3
P 14	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4
P 15	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4
P 16	1	1	4	5	1	1	1	1	1	4
P 17	2	2	4	4	1	2	1	1	1	2
P 18	1	4	5	5	1	2	4	2	3	5
P 19	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
P 20	2	4	5	4	1	3	4	2	3	5
P 21	1	1	5	5	3	1	5	1	3	5
P 22	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2
P 23	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
P 24	1	3	4	5	2	2	2	2	2	3
P 25	1	1	4	4	2	1	2	2	2	4
P 26	2	2	5	4	3	4	1	2	2	1
P 27	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2
P 28	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3
P 29	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4
P 30	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3
P 31	1	4	4	4	3	2	2	3	2	3
P 32	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3
P 33	1	2	4	4	4	1	4	2	1	4
P 34	2	2	5	5	2	4	5	4	3	3
P 35	2	3	4	4	2	2	3	3	2	4
P 36	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4
P 37	2	2	4	4	2	2	3	3	2	4
P 38	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2
P 39	2	3	4	4	2	2	3	2	1	4
P 40	1	3	4	5	4	3	3	4	3	5
P 41	1	2	4	5	5	1	3	1	1	3
P 42	2	4	3	4	2	2	2	1	2	4
P 43	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3
P 44	5	4	4	4	4	3	4	2	2	3
P 45	1	4	4	5	4	3	1	1	5	5
P 46	2	2	3	4	2	4	2	1	3	4
P 47	3	2	4	3	1	3	3	1	1	3
P 48	1	4	5	5	2	2	4	2	5	5
P 49	2	2	4	4	3	2	2	1	4	4
P 50	5	4	4	4	1	2	1	1	2	2
P 51	1	4	4	4	2	2	3	2	2	1
P 52	2	2	4	4	2	2	2	2	1	4
P 53	1	4	3	4	2	2	3	2	3	5
P 54	2	4	3	4	3	1	4	3	1	4
P 55	1	2	3	4	3	4	3	3	4	4
P 56	5	4	4	4	1	2	1	1	2	2
P 57	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3
P 58	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4
P 59	2	2	5	5	5	3	2	1	1	2
P 60	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3
P 61	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2
P 62	1	3	4	4	2	2	3	3	4	4
P 63	1	3	4	3	2	2	1	1	1	3
P 64	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
P 65	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3
P 66	1	3	4	5	1	1	3	3	1	4
P 67	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4
P 68	1	3	4	4	1	1	2	2	2	3
P 69	1	3	5	5	1	3	3	2	2	3
P 70	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2
P 71	2	2	3	4	1	3	2	2	2	3
P 72	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2
P 73	1	2	4	4	1	2	3	2	2	2

pregunta 11	pregunta 12	pregunta 13	pregunta 14	pregunta 15	pregunta 16	pregunta 17	pregunta 18	pregunta 19	pregunta 20
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	3	5	3
2	1	4	4	4	3	5	1	5	2
3	4	2	3	4	3	4	3	5	1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	2
1	4	4	4	4	2	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	3	4	2
3	4	5	5	4	4	5	3	4	2
4	3	4	4	4	4	4	2	4	2
2	4	4	4	5	4	2	2	5	5
3	4	4	4	4	2	4	3	4	2
1	1	4	5	4	1	5	3	4	3
3	2	4	4	4	3	4	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	2	4	2
1	2	5	5	5	4	4	1	4	1
2	2	5	4	4	4	4	2	5	2
3	3	5	4	5	3	5	3	5	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	5	4	4	4	5	3	4	1
4	4	4	4	5	5	2	4	5	1
2	2	2	4	4	2	4	4	4	2
2	1	4	3	3	2	4	2	4	2
3	3	4	4	4	3	4	3	5	1
2	4	4	2	4	2	2	1	5	2
3	4	4	5	4	3	5	2	5	2
3	2	4	4	4	3	4	5	5	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
1	3	4	4	4	4	4	2	4	2
4	4	5	5	5	4	5	3	4	1
2	2	4	4	4	4	4	3	4	2
2	2	4	5	4	4	2	2	5	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	4	5	5	4	3	4	1
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	5	5	3	5	3	5	2
2	1	3	3	4	3	4	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	5	5	5	4	5	3	4	4
2	2	5	5	5	2	5	3	4	4
2	2	4	4	4	4	4	3	4	2
3	4	4	4	5	3	4	2	5	1
2	4	2	4	4	2	4	4	4	4
1	5	5	5	5	4	5	1	5	1
4	4	5	5	4	3	4	3	5	1
3	3	4	4	4	3	4	3	1	3
2	5	5	4	5	4	5	4	4	2
4	4	5	5	5	3	5	2	5	1
1	2	4	4	4	2	4	2	4	4
2	2	4	4	4	4	4	4	5	1
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2
3	3	2	3	5	3	5	3	5	1
3	3	4	5	5	3	5	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
1	2	4	4	4	2	4	2	4	4
3	4	5	5	4	3	4	3	5	1
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
2	1	4	4	4	3	5	1	5	2
3	4	4	4	4	3	4	3	5	3
3	4	2	3	4	3	4	3	5	1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	2
1	4	4	4	4	2	5	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	3	4	2
3	4	4	5	5	4	4	3	5	2
4	3	4	4	4	4	4	2	4	2
3	3	3	2	5	2	5	3	5	1
2	2	2	2	5	3	4	3	5	1
2	3	4	3	4	3	4	2	4	1
3	3	5	5	4	3	5	4	5	1
2	2	5	5	5	2	5	3	5	1

pregunta 21	pregunta 22	pregunta 23	pregunta 24	pregunta 25	pregunta 26	pregunta 27	pregunta 28	pregunta 29	pregunta 30	pregunta 31	pregunta 32	pregunta 33	pregunta 34
4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4
4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4
5	5	5	4	5	3	1	4	5	5	1	1	4	4
5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	1	2	5	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3
2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4
3	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	3
4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4
4	5	5	5	4	1	1	4	5	4	1	1	4	3
4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	3	1	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	1	5	5
5	5	5	5	2	4	2	4	5	5	2	1	5	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	2	1	3	5	4	4	3	3	3
4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	2	4	4
4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	4	2
4	5	4	5	4	2	2	4	5	5	2	2	4	5
5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4
4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	1	1	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4
4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	3	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	1	5	5	4	1	3	4	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4
5	4	5	5	3	3	2	4	5	4	3	2	5	5
4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	2	2	4	4
4	5	5	5	4	2	2	4	4	5	3	2	5	4
4	5	4	4	4	2	1	4	4	4	1	1	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4
4	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4
4	3	5	4	2	2	3	5	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5
4	5	5	5	4	5	1	2	5	4	3	2	4	4
4	5	5	4	3	3	1	4	5	4	3	1	4	4
5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	2	4	4
5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	1	2	5	5
4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	1	4	4
4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4
4	5	5	5	4	3	2	5	5	4	3	1	3	4
5	4	4	4	4	4	1	5	5	4	2	1	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	1	3	3	4	4	1	4	4
4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	5	5	4	5	3	1	4	5	5	1	1	4	4
4	5	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4
5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	4	5	3	1	4	5	5	3	2	5	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3
5	5	5	5	4	2	1	5	5	4	4	1	5	5
5	5	5	5	5	2	1	5	5	3	4	1	5	5
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4
5	5	4	4	5	2	1	5	5	5	3	1	5	5
5	5	5	4	4	2	1	5	5	4	3	1	5	5
4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	3	1	5	5
4	5	4	4	4	2	2	5	4	4	1	1	4	4

Base de datos Variable Competencias digitales

Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
4	3	5	3	5	3	2	3	4	4
4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	3	2	3	3
3	3	5	3	3	4	3	3	4	2
4	3	5	4	5	4	2	2	4	4
5	4	3	4	5	5	2	3	4	3
4	3	4	4	4	4	2	2	3	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
5	5	3	4	4	4	3	3	5	3
3	1	1	1	3	2	2	1	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	2	3	5	5	3	3	3	5	4
3	2	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	3	3	5	5
5	3	5	5	5	2	1	1	3	4
3	3	3	3	2	3	1	1	3	3
5	4	5	5	5	3	1	2	3	5
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
5	2	3	5	5	4	2	1	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	5	5	5	5	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	3	2	4	4
5	5	5	5	4	4	5	3	4	5
4	3	4	5	5	4	3	5	5	4
4	3	3	4	3	3	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	5
4	3	3	4	4	4	2	1	3	3
3	2	5	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	4	3	5	5	5	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	2	5	5	5	4	3	3	5	4
4	3	4	4	4	4	3	2	3	3
4	3	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	3	2	4	4
3	3	3	3	5	5	3	2	4	5
5	3	3	5	5	5	3	2	3	4
5	2	3	5	3	3	2	3	5	5
4	3	3	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
2	3	4	5	4	4	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	5	4	3	3	4	4
3	3	4	5	4	5	3	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
4	4	2	3	5	4	2	4	3	3
3	2	3	4	4	3	2	2	4	3
4	4	4	4	3	3	2	2	3	3
4	3	5	3	5	3	2	3	4	4
4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	3	2	3	3
5	3	5	5	5	4	3	3	4	4
4	3	5	4	5	4	3	3	4	4
5	4	3	4	5	5	2	3	4	3
4	3	4	4	4	4	2	2	3	3
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	4	3	4	1	1	3	3
4	4	4	4	4	4	2	2	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
5	4	5	4	5	4	3	3	4	4

Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
2	3	3	3	4	4	4	5	4	4
4	2	4	4	2	4	3	5	3	4
4	3	3	4	4	4	3	4	2	4
5	3	4	3	3	3	4	4	3	4
3	2	4	3	3	2	3	3	2	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	3	4	5	4	3	4
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
3	3	4	2	3	3	2	3	2	3
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	2
5	5	4	4	4	5	5	3	4	3
3	2	2	3	2	4	2	2	2	3
2	1	2	2	4	2	2	4	2	3
4	3	3	4	3	5	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	2	3	3	3	3	4	3	2
3	3	2	3	4	4	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	3	3	4	3	4	4	4	2
4	5	2	3	4	4	4	3	4	3
5	4	4	3	4	4	4	3	3	2
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
3	3	3	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	4	3	3	4	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	3	5	4
2	2	2	3	3	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
3	3	4	3	5	5	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	2	4	4	2	3	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	2	3
4	5	5	4	2	5	5	5	5	4
4	3	5	3	5	3	4	5	4	3
3	3	3	3	3	5	3	5	3	3
5	4	5	4	5	5	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	5	4
3	4	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	5	5	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	5	4	4	4	4	4	5	3
2	3	3	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	2	4	3	3	2	3	3	2	2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	3	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
4	4	4	4	4	3	5	5	5	4

Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32
4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3
3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3
2	2	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5
2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3
4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3
2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4
4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4
1	1	1	1	4	1	1	3	3	1	4	4
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
2	1	3	2	5	2	2	2	4	1	1	5
1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	5	2	2	2	4	1	1	5
3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	3	5
2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2
4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3
4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4
2	2	2	2	4	2	1	3	4	3	3	4
3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	4
3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3
3	2	2	2	4	2	2	3	4	1	2	1
3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5
3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	2	1	1	5	3	4	2	4	2	2	4
4	3	2	2	5	4	4	4	4	3	4	3
2	2	3	2	3	2	1	2	4	3	2	4
5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5
4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	3	5	2	2	4	4	4	2	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3
3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3
2	2	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5
4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4
4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3
2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4
4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5