

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**



**“Propuesta de mejora para las competencias digitales de los
colaboradores de la UGEL Huanca Sancos basada en el uso de
TI, Ayacucho 2020”**

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Gestión de Tecnologías de la Información

Autores:

Bach. Bardález Gamarra, César
Bach. Meneses Mendoza, Katy Lizbeth

Docente Guía:

Mg. Díaz Zelada, Yván Francisco

TACNA – PERÚ

2022

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

AGRADECIMIENTOS

A la Neumann Business School, por haber permitido que tengamos la experiencia de aprendizaje, orientada a incrementar nuestra experiencia profesional.

A los colaboradores administrativos de la UGEL de Huanca Sancos, por haber participado del estudio, mostrando disposición en todo momento.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS.....	3
INDICE GENERAL	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	17
1.1. Título del tema:.....	17
1.2. Planteamiento del Problema:	17
1.3. Objetivos de la Investigación.....	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación.....	21
1.5. Metodología.....	22
1.5.1. Tipo de investigación.....	22
1.5.2. Diseño de la investigación.....	22
1.5.3. Técnicas e instrumentos.....	23
1.5.4. Población y muestra:.....	25
1.5.5. Procesamiento de la información.	25
1.6. Alcances y limitaciones	25
1.6.1. Alcances	26
1.6.2. Limitaciones	26
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	27
2.1. Conceptualización de las variables	27

2.1.1. Competencias digitales.....	27
2.1.2. Tecnologías de información y comunicación	33
2.1.3. Las tecnologías digitales aplicadas en la administración pública	37
2.1.4. Encuesta.....	38
2.1.5. FODA.....	39
2.1.6. Plataforma virtual.....	39
2.1.7. Plataforma Moodle.....	42
2.1.8. Implantación de tecnologías de información.....	45
2.2. Importancia de la variable	49
2.3. Análisis comparativo.....	49
2.4. Análisis crítico	53
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	55
3.1. Reseña histórica.....	55
3.2. Filosofía organizacional.....	56
3.2.1. Visión	56
3.2.2. Misión	56
3.2.3. Objetivos estratégicos.....	56
3.2.4. Organigrama.....	57
3.3. Servicios.....	58
3.4. Diagnóstico organizacional.....	59
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	64
CONCLUSIONES.....	120
RECOMENDACIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS.....	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones y sus ítems.....	24
Tabla 2. Herramientas para el análisis y optimización de las competencias digitales.....	50
Tabla 3. Análisis comparativo de la información recolectada.....	54
Tabla 4. Matriz FODA de la UGEL de Huanca Sancos.....	59
Tabla 5. Identifico el funcionamiento de los dispositivos digitales y equipamientos informáticos (ordenadores, redes, dispositivos de comunicación, procesadores, memorias, disco duro, etc.).....	64
Tabla 6. Soy capaz de resolver adecuadamente cualquier tipo de problema que pueda surgir cuando las tecnologías o dispositivos que utilizo no funcionan correctamente.....	66
Tabla 7. Reconozco con facilidad conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología de la información en ámbito de hardware, software y redes.....	68
Tabla 8. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Word (formatos de texto, tablas, tabla de contenido, combinar correspondencia, revisiones y comentarios, SmartArt) para el crear contenidos digitales.....	70
Tabla 9. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft PowerPoint (diseñar con patrones, insertar: formas, SmartArt, imágenes, vínculos, videos, audio, animaciones, transiciones) para el crear contenidos digitales.....	72

Tabla 10. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Excel (fórmulas básicas, funciones estadísticas, búsqueda, lógicas, gráficos estadísticos, formato condicional, crear base de datos) para el crear contenidos digitales.....	74
Tabla 11. Utilizo marcadores sociales, etiquetas y alertas para clasificar y rastrear información.....	76
Tabla 12. Utilizo diferentes buscadores y de acuerdo al tipo de información a localizar (música, videos, poscast, imágenes, ejecutables, archivos con licencia creative common y otros).....	78
Tabla 13. Reconozco con facilidad el funcionamiento de los buscadores robot, indexación, etiquetados y otros.....	80
Tabla 14. Planifico búsquedas de información para la resolución de problemas.....	82
Tabla 15. Cuando necesito buscar una información concreta, además de las funciones básicas de los buscadores, utilizó búsquedas avanzadas, bases de datos en línea y/o búsquedas en biblioteca virtuales a través de referencias vinculadas.....	84
Tabla 16. Utilizo servicios de almacenamiento de información en la nube (Google drive, Dropbox, One drive, entre otros).....	86
Tabla 17. Soy capaz de generar contenidos digitales simples usando las herramientas de office Word, PowerPoint, Excel (formatos, imágenes, tablas, gráficos, SmartArt, formas).....	88

Tabla 18. Soy capaz de generar contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red.....	90
Tabla 19. Subo y comparto contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red (webs determinadas, scribd, slideshare, youtube, ivoox y otros).....	92
Tabla 20. Puedo utilizar programas para difundir presentaciones interactivas en la red (prezi, slideshare, scribd entre otros).....	94
Tabla 21. Participo en sitios de redes sociales y comunidades en línea en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (Facebook, twitter, LinkedIn, Google, Miriadax, videoclass).....	96
Tabla 22. Participo en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).....	98
Tabla 23. Trabajo de manera colaborativa en la red a través de herramientas adecuadas (Google Drive, Sites, etc.).....	100
Tabla 24. He participado o dispongo de blog.....	102
Tabla 25. Resumen de las preguntas aplicadas en el cuestionario de competencias digitales al personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020.....	104
Tabla 26. Actividad 1. Seminario práctico del manejo de dispositivos.....	108
Tabla 27. Actividad 2. Taller de manejo de equipos de informática	109

Tabla 28. Actividad 3. Seminario de estrategias innovadoras para las competencias digitales.....	110
Tabla 29. Actividad 4. Seminario de competencias digitales.....	111
Tabla 30. Actividad 5. Taller de competencias digitales.....	112
Tabla 31. Actividad 6. Talleres de líderes en competencias digitales.....	113
Tabla 32. Actividad 7. Programa de concientización de colaboradores.....	114
Tabla 33. Presupuesto del plan de mejora de competencias digitales.....	115
Tabla 34. Tabla de control para la ejecución de las actividades durante su desarrollo.....	117
Tabla 35. Control de asistencia a las actividades para la mejora de competencias digitales.....	118

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama estructural de la UGEL de Huanca Sancos.....	58
Figura 2. Identifico el funcionamiento de los dispositivos digitales y equipamientos informáticos (ordenadores, redes, dispositivos de comunicación, procesadores, memorias, disco duro, etc.).....	65
Figura 3. Soy capaz de resolver adecuadamente cualquier tipo de problema que pueda surgir cuando las tecnologías o dispositivos que utilizo no funcionan correctamente	66
Figura 4. Reconozco con facilidad conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología de la información en ámbito de hardware, software y redes	68
Figura 5. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Word (formatos de texto, tablas, tabla de contenido, combinar correspondencia, revisiones y comentarios, SmartArt) para el crear contenidos digitales.....	70
Figura 6. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft PowerPoint (diseñar con patrones, insertar: formas, SmartArt, imágenes, vínculos, videos, audio, animaciones, transiciones) para el crear contenidos digitales.....	72
Figura 7. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Excel (fórmulas básicas, funciones estadísticas, búsqueda, lógicas, gráficos estadísticos, formato condicional, crear base de datos) para el crear contenidos digitales.....	74
Figura 8. Utilizo marcadores sociales, etiquetas y alertas para clasificar y rastrear información	76

Figura 9. Utilizo diferentes buscadores y de acuerdo al tipo de información a localizar (música, videos, poscast, imágenes, ejecutables, archivos con licencia creative common y otros).....	78
Figura 10. Reconozco con facilidad el funcionamiento de los buscadores robot, indexación, etiquetados y otros	80
Figura 11. Planifico búsquedas de información para la resolución de problemas	82
Figura 12. Cuando necesito buscar una información concreta, además de las funciones básicas de los buscadores, utilizó búsquedas avanzadas, bases de datos en línea y/o búsquedas en biblioteca virtuales a través de referencias vinculadas.....	84
Figura 13. Utilizo servicios de almacenamiento de información en la nube (Google drive, Dropbox, One drive, entre otros).....	86
Figura 14. Soy capaz de generar contenidos digitales simples usando las herramientas de office Word, PowerPoint, Excel (formatos, imágenes, tablas, gráficos, SmartArt, formas).....	88
Figura 15. Soy capaz de generar contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red	90
Figura 16. Subo y comparto contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red (webs determinadas, scribd, slideshare, youtube, ivoox y otros).....	92
Figura 17. Puedo utilizar programas para difundir presentaciones interactivas en la red (prezi, slideshare, scribd entre otros).....	94

Figura 18. Participo en sitios de redes sociales y comunidades en línea en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (Facebook, twitter, LinkedIn, Google, Miriadax, videoclass).....	96
Figura 19. Participo en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).....	98
Figura 20. Trabajo de manera colaborativa en la red a través de herramientas adecuadas (Google Drive, Sites, etc.).....	100
Figura 21. He participado o dispongo de blog	102
Figura 22. Resumen de las preguntas aplicadas en el cuestionario de competencias digitales al personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020.....	104

RESUMEN

Los colaboradores administrativos del sector educativo tienen que proveer la orientación necesaria para que los usuarios accedan al valor real que nos brinda la tecnología, esto no implica que sea bueno ni malo por sí misma, sino que va a depender del uso que le den. En tal sentido, de acuerdo a un informe del MINEDU (2016), el 74% de los peruanos indican que la educación mejora con la tecnología, y el trabajo de los docentes como socios y supervisores es fundamental para lograrlo.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos se tiene conocimiento de las dificultades del personal administrativo para el desarrollo de las competencias digitales que deben tener, lo cual afecta la eficiencia de su desempeño, ya que cotidianamente tienen que utilizar herramientas de información digital para el desarrollo de sus labores. Asimismo, varios de ellos no conocen en su totalidad todas las herramientas digitales de las tecnologías de información y comunicación para favorecer el desarrollo de sus tareas, lo cual genera retrasos en la elaboración de trámites documentarios educativos.

Según lo mencionado; el objetivo de este estudio fue diseñar una propuesta, basada en el uso de TI, para la mejora de las competencias digitales de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

El presente estudio ha sido estructurado en cinco capítulos: En el capítulo I se define el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, así como la justificación del estudio y la metodología que seguirá la investigación.

En el capítulo II, el marco teórico de cada una de las variables y sus respectivos tópicos o dimensiones se exponen de manera breve y concisa, a partir del cual se genera el análisis crítico y comparativo de la información.

En el capítulo III se efectúa el marco referencial de la UGEL de Huanca Sancos, permitiendo conocer su reseña histórica y organigrama, principalmente, así como su visión, misión y objetivos institucionales. Culmina con un diagnóstico general efectuado mediante un análisis FODA.

El capítulo IV expone las principales aplicaciones metodológicas que dan luz a los resultados de estudio, de los tópicos se seleccionó la dimensión más crítica de generación de contenido multimedia, sobre la cual se propuso las acciones de mejora y el plan operativo con las actividades e involucrados pertinentes.

Finalmente, en la última sección se presentaron las principales conclusiones y recomendaciones.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la falta de capacitación y experiencia en el uso y aplicación de las TI por parte de los socios administrativos de UGELES en el sector educativo es un problema continuo, que se debe a la falta de implementación de las TI. El plan de estudios es obligatorio para el eje horizontal, para el aprendizaje estudiantil.

En este sentido, el Ministerio de Educación peruano ha creado un plan para el uso adecuado de las tecnologías de la información en clase. Sin embargo, una encuesta nacional de maestros de 2014 determinó que seis de cada diez docentes usan motores de búsqueda, videos, cursos virtuales y redes sociales; pero no utilizan correctamente estas herramientas digitales y de oficina como Word, Power Point, Excel, etc. (MINEDU, 2016).

Según información del MINEDU (2016), el 74% de los peruanos concuerdan que la educación está enriqueciendo con la tecnología, y que el trabajo de los docentes como socios y guías es fundamental para lograrlo. Los compañeros del campo de la educación deben brindarles la orientación necesaria para que los estudiantes puedan utilizar el valor real que ha adquirido la tecnología, que en sí mismo no significa bueno o malo, sino que depende de la aplicación que brinden.

La UGEL es un ejemplo de desempeño descentralizado con autonomía del gobierno regional dentro de su mandato en el campo de la educación, que lleva a cabo las funciones de dirección, organización, planificación y fiscalización educativa. En este sentido, la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanca Sancos no es ajena a este tema y es consciente de los desafíos que enfrenta el personal administrativo en

el desarrollo de habilidades digitales, lo que afecta su eficiencia laboral. Todos los días tienen que utilizar medios digitales para hacer su trabajo.

Asimismo, algunos de ellos no comprenden del todo las herramientas digitales de las tecnologías de la información y la comunicación para simplificar el desarrollo de sus tareas, lo que retrasa la elaboración de los expedientes educativos. Además, hay una falta de conocimiento sobre algunas de las reglas y regulaciones existentes, los sistemas informáticos, la falta de materiales para servir a las instituciones educativas y la distribución de materiales digitales para la capacitación.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1. Título del tema:

Propuesta de mejora para las competencias digitales de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos basada en el uso de TI, Ayacucho 2020.

1.2. Planteamiento del Problema:

Las competencias digitales proporcionan una amplia gama de habilidades de gestión de tecnología digital, incluida la capacidad de acceder, analizar, organizar y transmitir toda la información disponible en la web según sea necesario. Una parte clave del desarrollo de estas habilidades es actuar de manera responsable, guiados por principios éticos y morales para prevenir el mal uso de los recursos de tecnología de la información. (Espino, 2018). Esta capacidad es preponderante en el contexto de estudio, debido a que las competencias digitales se materializan en el uso de tecnologías de información, las cuales son necesarias para desarrollar eficientemente las funciones administrativas de índole educativa en la UGEL de Huanca Sancos, dado que posibilitan la agilización de los procedimientos a desarrollarse en cada gestión documentaria (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

Actualmente, las organizaciones que rigen la gestión de las instituciones educativas, tienen la necesidad de efectuar cambios transformacionales orientados a la utilización de los recursos digitales, con el fin de complementar la función laboral de forma presencial; esto ha implicado que las organizaciones tomen el salto a la era de la tecnología de la industria 4.0 de una manera decisiva, motivo por el cual los colaboradores que laboran en el sector administrativo de entidades educativas, la necesidad de incrementar y reforzar sus competencias digitales. Organizaciones

como la UGEL Huanca Sancos se ven obligadas que su personal administrativo empiecen a interesarse por la adquisición y desarrollo de competencias digitales, con el fin de complementar su labor administrativa, utilizando las nuevas herramientas 4.0 que tienen a su disposición gracias a la gestión de la UGEL, que son parte necesaria en sus actividades y que por si eran dificultosos, el uso del correo corporativo (email), el uso del Office como herramienta colaborativa, y hoy adicionalmente a las reuniones virtuales, se hace necesario crear una propuesta de valor para mejorar sus competencias digitales. (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

También es importante señalar que los consumidores están constantemente monitoreando la parte administrativa de UGEL Huanca Sancos, la cual carece de un sistema de herramientas digitales para resolver problemas en el proceso administrativo en la práctica. Esto todavía se debe a los procedimientos manuales y no cuantitativos, la incapacidad para tomar decisiones basadas en la gestión administrativa y la paralización de muchos procesos administrativos basados en la gestión administrativa. (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

Los usuarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanca Sancos son agencias educativas del entorno de la provincia, y la razón de su existencia es que los estudiantes son capacitados de acuerdo con la normativa aplicable y los documentos de capacitación. Es decir, el proceso pedagógico es un componente clave, pero en realidad el proceso administrativo requiere más tiempo, esfuerzo y recursos, lo que significa que la provincia no cumple con las metas marcadas por el Ministerio de Educación sobre el rendimiento escolar; esto debido a que no se han desarrollado las competencias digitales pertinentes en los colaboradores de la institución para

desarrollar con mayor eficiencia sus labores, a fin de atender las necesidades educativas (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

El estudio obedece a la problemática manifestada en la mencionada UGEL, en donde se ha observado las siguientes falencias: las oficinas de asesoría jurídica requieren el apoyo del encargado de soporte técnico informático, para dejar los documentos digitales listos para la entrega, como modificar y editar el encabezado de sus documentos de opinión legal, por lo que el encargado de soporte técnico informático tiene que asistirles constantemente. Por otro lado, en el área de oficina de personal tienen problemas con el uso del Microsoft Excel para consolidar datos e insertar celdas que son necesarios para elaborar el récord de asistencia de los trabajadores de las instituciones educativas tanto como para la sede de la UGEL. Asimismo, en la oficina de Asistencia del Servicio de Educación y Cultura (ASEC) del área de gestión pedagógica, tiene problemas con el uso de su dispositivo de impresora que es indispensable para la impresión de los artículos referentes a las actividades desarrolladas por la UGEL, por ejemplo, prepara artículos para la transmisión en la radio de Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA). Cabe señalar que en la oficina de asesoría jurídica tienen problemas en cuanto a la búsqueda de información en el internet tales como normas legales emitidas por el gobierno lo cual es importante para mantenerse actualizado (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

Así también, se ha observado que, en la oficina de escalafón, tienen problemas en cargar el backup al servidor FTP del sistema de legix; en el área de remuneración tiene problemas al cargar el backup al servidor FTP del sistema único de planillas. Asimismo, los especialistas de gestión pedagógica tienen problemas en el uso de

Microsoft Word en las funcionalidades de insertar imágenes, lo cual es necesario para emitir documentos, realizar sus informes, etc, mientras que, en el área de abastecimiento tienen problemas en cuanto a realizar interfaz entre SIGA y el SIAF. Finalmente, en el área de dirección, en la oficina de mesa de partes tienen dificultad en extraer reportes de documentos recibidos y documentos emitidos, ya que tienen escaso conocimiento del procedimiento de copiar y pegar que se requiere realizar el proceso de copiar del sistema SISGEDO y pegar en una hoja del Microsoft Word, a fin de preparar informe al despacho directoral (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

De lo observado, podemos indicar que estas falencias producen retrasos en la información, retrabajos y sobre horas por el desconocimiento del uso de las TI y tienen escasas competencias digitales, que afecta al correcto funcionamiento de la institución, coadyuvando a los procesos de gestión Institucional, tanto al interior como a los usuarios externos de la institución. Por tal motivo, esta investigación está centrada en diseñar una propuesta de mejora para las competencias digitales, dada la necesidad evidenciada en la población, orientada a optimizar los procedimientos de gestión administrativa a nivel documentaria y de software, conducentes a obtener resultados más eficientes.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Diseñar una propuesta para la mejora de las competencias digitales de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos basada en el uso de TI, Ayacucho 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Oe1 Realizar un diagnóstico a las áreas administrativas de la UGEL Huanca Sancos en la ciudad Ayacucho, con el objetivo de identificar necesidades de las competencias digitales de sus colaboradores.

Oe2 Diseñar estrategias y actividades de mejoras basada en el uso de TI de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

Oe3 Sugerir el presupuesto de la propuesta de mejora de las competencias digitales apoyado en el uso de TI de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

Oe4 Diseñar mecanismos de control de la propuesta de mejora para las competencias digitales de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica:

Este estudio permitirá aumentar el conocimiento teórico a partir de los modelos teóricos de Lozano (2017) y Mir (2009) de la variable permitirá su comprensión.

1.4.2. Metodológica:

Permite que los resultados y procedimientos sean utilizados en otros estudios y como referencias a otras organizaciones del país. Por tanto, este estudio es apropiado porque es posible conocer el nivel de uso de las habilidades digitales en los colaboradores administrativos de la UGEL Huanca Sancos. Por tanto, permitirá enriquecer otras investigaciones a futuro.

1.4.3. Práctica

El trabajo de investigación permitirá ayudar a diseñar un plan de mejora y recomendaciones con respecto a las competencias digitales y sean manejadas adecuadamente y utilizar estrategias y mejoras digitales utilizando estrategias y herramientas informáticas que ayuden a los colaboradores administrativos la UGEL. El estudio no sólo será relevante en la UGEL Huanca Sancos, sino tendrá una implicancia en el ámbito local y nacional, pudiéndose extender a otras Instituciones y a la comunidad de manera positiva.

1.5. Metodología

Se consideran los siguientes procedimientos metodológicos:

1.5.1. Tipo de investigación

El estudio destaca por ser básico y cuantitativa, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 47), porque los resultados de la medición de la variable se interpretarán de forma numérica. Transversal, dado que el instrumento se aplicará en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 49).

1.5.2. Diseño de la investigación

Descriptiva, en tanto se describirán las cualidades de la variable en torno a sus características de su medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 47). Cuyo esquema es

X ----- Y

Propositiva, dado que, a partir de un diagnóstico preliminar, se tendrá bien el diseño de una propuesta de mejora (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 31).

1.5.3. Técnicas e instrumentos

1.5.3.1. Técnicas

La primera técnica es la encuesta, la misma que se aplicó a través de un cuestionario a los colaboradores administrativos de la UGEL Huanca Sancos, instrumento que sirvió para la extracción y análisis de los datos que revelaron el nivel de competencias digitales que poseen. Asimismo, se utilizó la técnica del Análisis FODA, encaminada a poder determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, posibilitando el establecimiento de un diagnóstico situacional del problema en el contexto de estudio.

1.5.3.2. Instrumento

1.5.3.2.1. Cuestionario de Competencias digitales

Esta herramienta es un cuestionario elaborado por Lozano (2017) en Lima, Perú, para obtener datos que permitan determinar el nivel de habilidades digitales que poseen los colegas administrativos de la organización. El tiempo de aplicación es de aproximadamente 15 minutos. Consta 20 ítems con tiempo de respuesta tipo Likert de (1) a Siempre (5) y mide dimensiones: capacidades digitales instrumentales,

capacidades de gestión de datos digitales, capacidades digitales para crear contenido multimedia y colaborativo. Estas dimensiones representan a la variable competencias digitales para su medición, lo cual permitió el mejor análisis e interpretación de los resultados.

Tabla 1.

Dimensiones y sus ítems.

Dimensiones	Ítems	Total
Competencia digital instrumental	1,2,3,4,5,6	6
Competencia digital de gestión de información	7,8,9,10,11,12	6
Competencia digital de generación de contenido multimedia y trabajo colaborativo en línea	13,14,15,16,17,18,19,20	8
Total de ítems		20

Nota: Lozano (2017).

1.5.3.2.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Fue tomada de Lozano (2017) mediante la validez de contenido por cinco especialistas en la materia (Ver anexo 3) y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach, aplicada mediante una prueba piloto a 20 participantes de la UGEL de Huanca Sancos, en donde se obtuvo un valor de 0.84, calificado como una buena confiabilidad (Ver anexo 4).

1.5.4. Población y muestra:

1.5.4.1. Población

La población es finita conformada por 45 colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020, del área administrativa de las cuales 25 son hombres y 20 son mujeres.

1.5.4.2. Muestra

La muestra es equivalente al tamaño de la población, porque es pequeña y conocida, asciende a 45 colaboradores administrativos, de los cuales 25 son hombres y 20 mujeres con el objetivo de evaluar su nivel de percepción acerca de las competencias digitales que poseen. El tipo de muestreo considerado es el no probabilístico por conveniencia.

1.5.4.3. Unidad de análisis

Cada colaborador administrativo de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho.

1.5.5. Procesamiento de la información.

Después de aplicado el instrumento, se realizó la sabana de datos en el programa Microsoft Excel 2016, con el fin de realizar el procesamiento descriptivo, mediante el uso de frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales, para establecer el nivel de las competencias digitales y sus dimensiones. Los resultados fueron representados en tablas de doble entrada y también en gráficos estadísticos.

1.6. Alcances y limitaciones

1.6.1. Alcances

El presente estudio aportó los beneficios de utilizar las competencias digitales basadas en las TI en el ámbito laboral, considerando a los colaboradores administrativos de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

1.6.2. Limitaciones

Se requiere el desarrollo de estas competencias digitales apoyadas por las TI, el proceso de recolección del instrumento también exige que sea digital y con un seguimiento a su cumplimiento.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de las variables

2.1.1. Competencias digitales

2.1.1.1. Definiciones

En lo sucesivo se habrán de presentar las conceptualizaciones de los principales criterios teóricos, que servirán como base para el diseño y elaboración de la propuesta, de mejora para las competencias digitales de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos basada en el uso de TI en la ciudad de Ayacucho.

La gestión de la tecnología es nuestra capacidad digital actual, ya sea en nuestro hogar o en la oficina. Las competencias digitales se definen como un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes adquiridas en TI, eficiencia de uso y crítica frente a un objetivo específico. Además, las competencias digitales pueden entenderse como “valores, creencias, conocimientos, capacidades y actitudes que nos permiten buscar, acceder, organizar y utilizar la tecnología, incluidas las computadoras, otras aplicaciones e Internet”. El propósito de esta información es generar conocimiento. (Esteve y Gisbert, 2013, p. 54).

Para Gonzi y Afanasu (2001, citado por Tobon, 2014, p. 91), se define a manera de una estructura compleja de rasgos requeridos para lidiar con una situación particular, compuesto con actitudes, valores, conocimientos y destrezas con tareas lúdicas. El Banco (citado por Tobón (2014, p. 91) afirma que tiene los conocimientos y habilidades profesionales necesarios para utilizar su trabajo, resolver problemas de forma autónoma y creativa.

Según Fernández (citado por López, 2013) en la educación, "las destrezas se consideran un proceso estructural complicado, implementado por las personas - Acción - Una creación que resuelve dificultades y crea actividad empresarial y condiciones profesionales" (p. 45). Así, un conjunto de enfoques, conocimientos y experiencias del talento digital permite a los individuos solucionar problemas específicos, usar estrategias de información y alcanzar metas de conocimiento específicas y reservado dentro de las herramientas de tecnología digital (Tobón, 2013).

Espino (2018) ve esto como una variedad de habilidades de gestión de tecnología digital, incluido la entrada a toda la información de un sitio web, con el fin de analizar, organizar y comunicarse con otros para satisfacer sus requerimientos e intereses. Una parte clave del desarrollo de estas destrezas es actuar de manera responsable, guiados por principios éticos y morales para prevenir el mal uso de la tecnología de la información.

Para Acevedo (2018), la competencia digital se refiere al incremento de los conocimientos, habilidades y destrezas que permiten a una persona desarrollar los recursos de tecnologías de la información de acuerdo con sus necesidades e intereses, mejorar sus conocimientos y utilizarlos con sabiduría. El nivel de productividad y eficiencia de cada actividad realizada permitirá lograr la meta deseada en todos los entornos de su vida, en cualquiera de sus ámbitos.

Así, la competencia digital es el conocimiento, las destrezas, las actitudes, las estrategias y la conciencia necesarios para ejecutar tareas, solucionar problemas, transmitir, administrar la información, contribuir, generar contenidos y compartir TI y el uso de los medios digitales; creando conocimiento de manera eficiente, oportuna,

crítica, creativa, autónoma, flexible, ética, plasmada en el trabajo, en el descanso, la colaboración, la instrucción, la socialización, adquisición y la autoridad. A partir de las aportaciones de diversos autores, las competencias digitales especifican todas las capacidades, destrezas, actitudes y normas éticas que cuenta un individuo para poder administrar de forma eficaz, adecuada y emplear todos los instrumentos y recursos digitales disponibles en una sociedad. Tener el ingreso a una gran parte de la información disponible en Internet en función del propósito específico propuesto (López, 2013).

2.1.1.2. Tipos de competencias digitales

Tobón (2013), se apoya en distribuir destrezas básicas, frecuentes y únicas. De manera similar, Alfa Tuning analiza las habilidades generales y específicas de un proyecto de educación superior latinoamericano. Estos son:

Habilidades Básicas: Son la base de la vida y representan el eje fundamental para la vida en la comunidad y se incluyen en la educación primaria, estas son las destrezas fundamentales de lectura, escritura y contabilidad. Es indispensable vivir ampliamente en distintas condiciones (familia, comunidad, científica, recreativa, artística, profesional, etc.), (Tobón, 2013).

Habilidades generales: Son las habilidades básicas para adquirir carácter personal, gestionar proyectos, fomentar la equidad ecológica y laborar en indistinta carrera profesional. Causantes de un gran logro en el mundo de la vida y los negocios, ya que la esencia de la educación primaria, secundaria, técnica y superior debe ser la familia. Estas destrezas se denominan viabilidad intersectorial. (Tobón, 2013).

Para López (2013), existe tres habilidades vinculadas con el conocimiento general: cómo saber, cómo ser y cómo responder. a) El conocimiento contiene conocimientos generales y disciplinarios. También tiene que ver con las estrategias y tecnologías dominantes. b) Sabemos que ser significa la forma en que interactuamos con otras personas. Tiene que ver con la decisión personal, la motivación y el liderazgo. c) Saber trabajar implica problemas, formación continua, planificación y desarrollo creativo las tareas. Facilita a transmitir lo asimilado de una realidad a otra. Las secciones de habilidades generales se muestran debajo del Proyecto Alfa Tuning (2006, citado en López, 2013).

2.1.1.2.1. Habilidades específicas

Referido a el conocimiento de cada área en particular. Están definidos por una profesión determinada. Por lo general, se especializa en proyectos técnicos, capacitación en el trabajo y educación superior. Se puede decir que se están desarrollando nuevos conocimientos en el proceso de categorización del proceso de aprendizaje de nuevas habilidades que generan información y apoyan la comunicación. (López, 2013).

2.1.1.2.2. Habilidades básicas

Tobón (2014) sugiere que las competencias clave para la docencia en el Instituto CIFE en América Latina son similares a las pequeñas competencias que rigen las competencias educativas, como gestionar los recursos y las TIC, tecnologías de la información y la comunicación para transferir la educación del estudiantado de orientado con el próximo objetivo y plan de acción. La utilización de la tecnología de la información y las comunicaciones se considera importante a los efectos de una

formación integral. Las actividades mediáticas estudian al alumnado que usan las tecnologías de la información y la comunicación de acuerdo con sus habilidades de aprendizaje y compromiso ético. (López, 2013).

2.1.1.3. Características de las competencias digitales

Melchorita (2018) demuestra no solo el conocimiento de los aspectos específicos de la competencia digital, sino también habilidades conductuales que permiten el uso de recursos digitales de manera relevante. De igual forma, el autor señala que otra característica de esta habilidad es que es una habilidad importante de la persona que la usa, porque no solo sabe cómo usar los recursos digitales, sino también para qué los va a usar, ante todo, si el uso es correcto. Guizado (2015) también señala que el Ministerio de Educación Español no puede hablar de habilidades de manera ineficiente, por lo que una característica importante de esta habilidad es que las personas pueden utilizar todos los avances en tecnologías de la información para lograr todos los objetivos propuestos, sin interferir.

García (2017) manifiesta que otra particularidad es el desempeño de la independencia, porque es imposible hablar de competencia digital a menos que uno pueda juzgarse bien o mal por las acciones que desarrolla. Por otro lado, Viñas (2018) dijo que estas son la capacidad de buscar, filtrar, agregar información de la web a través de recursos tecnológicos, la competencia de extrapolar información, así como la habilidad de utilizar esta información en nuevas situaciones, uso de tecnología de la información. Otra característica de una persona talentosa es que Pérez y Gardey (2015) pueden trabajar en una variedad de entornos complejos, desde los más simples hasta los más complejos.

Con respecto a los tipos de competencias digitales, Lozano (2017) enfatiza que estas habilidades se pueden impartir en dos niveles, el primero de los cuales contiene las destrezas básicas que faciliten al individuo entender los recursos digitales en general y su función, características, etc. Y en segundo lugar, la capacidad para desempeñarse en determinadas áreas de estos recursos, como el networking y la programación. Otras habilidades que se mencionan, la capacidad de búsqueda de información, la capacidad de desplegar el proceso de comunicación con el soporte de la tecnología de la información, la capacidad de crear nuevos contenidos con la ayuda de la tecnología de la información y su seguridad y protección, así como la capacidad para resolver problemas usando TI (Alva, 2011; Arias, et al, 2014).

2.1.1.4. Dimensiones de las competencias digitales

Mir (2009), propuso cinco dimensiones:

- a) El alcance de la formación incluye el proceso de conversión y adquisición de información en conocimiento.
- b) La cantidad de información significa la adquisición, evaluación y procesamiento de información en un entorno digital.
- c) La medida de la comunicación es la interacción del hombre y la sociedad.
- d) El alcance de la cultura digital incluye la sociedad del conocimiento, la sociedad civil digital y el enfoque cultural.
- e) Los componentes tecnológicos incluyen barreras técnicas, conocimiento y simplicidad en el entorno digital.

Estas dimensiones se pueden definir en cinco áreas de competencias relacionadas con los medios y el entorno digital.

1. Aprende y crea conocimientos, productos o procesos.
2. Obtener, evaluar y organizar la información en forma digital.
3. Comunicación y cooperación en el entorno digital.
4. Brindar garantías responsables, seguras y civiles.
5. Usar y administrar instrumentos en un contexto de trabajos digitales.

2.1.2. Tecnologías de información y comunicación

2.1.2.1. Definiciones

López (2013) Respecto a las tecnologías de la información: Define como “los equipos tecnológicos que integran la sociedad de la información. Estos incluyen tecnología de la información, Internet y multimedia, incluidas tecnologías y sistemas electrónicos que faciliten su repartición oportuna”.

Por otra manera, Barbera, Mauri y Onrubia (2008) argumentan que la tecnología de la información y la comunicación son utilizados con mayor frecuencia en las computadoras e Internet, ya que se convierten en software de procesamiento de textos. Presentaciones de diapositivas, archivos, videoconferencia de súper nivel.

2.1.2.2. Características

En cuanto a las disposiciones, Cabero (2007) sostiene que los nuevos cambios en el mundo, especialmente de cara a la tecnología, son artificiales y se están siguiendo:

2.1.2.2.1. Inmaterialidad

La materia prima en la que opera, es información en muchos códigos e imágenes, incluyendo imágenes, audio, video, medios de video, información textual, estática, sola o en combinación. (Cabero, 2007).

2.1.2.2.2. Instantaneidad

Esto le permite romper las barreras geográficas y acercarse a las personas, como los bancos de datos. Además de los enfoques ideológicos y sociales, cambian la forma en que envían y reciben información de una manera puramente técnica, que es la capacidad técnica de los métodos utilizados. Los servicios de videoconferencia como el chat, en línea y la combinación de usuarios remotos pueden intercambiar mensajes e ideas simultáneamente. (Cabero, 2007).

2.1.2.2.3. Interconexión

Aunque la nueva tecnología se está introduciendo de forma independiente, ofrece grandes oportunidades para integrar y mejorar sus propiedades únicas como la televisión satelital y cable, o se incorpora una página web en multimedia como una computadora. Estas conexiones le permiten crear nuevas habilidades de pensamiento y comunicación, como composición de imágenes, audio y texto, para crear un espacio multimedia. (Cabero, 2007).

2.1.2.2.4. Parámetros de imagen y sonido

Las nuevas tecnologías no solo entienden imágenes de alta calidad, sonidos y calidad de la información (elementos cromáticos, número de colores definidos, expresados, conciertos, representaciones armónicas, etc.), sino que también evitan los mensajes de mensajería y el ruido de la comunicación, así como la seguridad de moviéndolos de un lugar a otro (Centeno y Cubo, 2013). Es probable que estas características se logren mediante mejoras en los datos visuales, de audio o digitales, por un lado, y sistemas de transmisión mejorados, por el otro. (Cabero, 2007).

2.1.2.3. TI y el proceso de enseñanza aprendizaje

Según Cabero (2007), se propone un modelo en la medida en que expresa la educación y la ideología, incluyendo todos los elementos que se consideran esenciales para el sistema educativo.

- Herramientas de enseñanza, aprendizaje, planificación, programación y facilitación, diseñadas por los docentes para adaptarse a cada entorno de aprendizaje (González, 2012)

- Indica el equipo, dónde hacer qué y cómo hacerlo.

- Las herramientas de investigación, debido a sus sistemas internos (evaluación, retroalimentación), le acceden a reconocer las realidades de su trabajo y reorganizar, total o parcialmente, las prácticas de aprendizaje establecidas para que sean más efectivas y eficientes.

El modelo educativo contiene diferentes elementos adicionales durante el desarrollo según Cabero (2007):

- La base de la guía de diseño estaba indisolublemente ligada a la fuente de tecnología educativa. Se pueden analizar numerosas fuente para el desarrollo de la disciplina (RISTI, 2019)

- Ésta es la realidad del diseñador, por tanto, la filosofía que define el enfoque de todo el proceso, es una base de diseño que engloba elementos cognitivos (fundamentos teóricos, conceptos de aprendizaje, formas de aprendizaje, etc.), actitudes atributivas (actitudes y motivaciones) y el estudio de herramientas existentes (como los programas de información). (Maravi, 2018)

- A continuación, es un proceso ideológico y complejo. Este es un modelo de planificación, especialmente para procesos o sistemas que se enfocan en etapas clave de creación de recursos o desarrollo de factores organizacionales.

Utilizar los programas de tecnología que están disponibles en base a lo planeado en el aula y el programa de trabajo para los docentes será muy difícil si no tenemos bien definido lo que hemos logrado o queremos lograr, encontrar la tecnología para utilizar los servicios públicos, aplicaciones como foros, grupos, chats, wikis, blogs, documentos compartidos, cuestionarios y tarjetas conceptuales. El sitio web oficial se puede encontrar en línea sin pagar una licencia (Coronado, 2015).

El mismo software de oficina (Ms. Office, Open Office, Google Docs) es muy favorable y posibilita recopilar diferentes contenidos de una forma muy útil en clase. En la literatura mencionada anteriormente, se ha demostrado que las computadoras e Internet son otros medios de comunicación para motivar y mejorar al personal docente. Es el uso y aplicación de estas herramientas para establecer nuevas formas de relacionarse con los estudiantes (Islas y Martínez, 2008).

La introducción de las tecnologías de la información en la enseñanza juega un rol primordial, y el mejor uso de estos depende de los resultados obtenidos. Muchos docentes tienen dificultades para adecuarse a este cambio. Al respecto, Islas y Martínez (2008) muestran que el docente requiere una actualización constante en el día a día, y que no podemos permanecer inactivos ya que el cambio que quieren los propios alumnos crece con la fase tecnológica.

2.1.3. Las tecnologías digitales aplicadas en la administración pública

2.1.3.1. Gobierno digital

La gobernanza digital es la utilización estratégica de la tecnología y los datos digitales por las organizaciones de administración pública para crear valor público. Proporciona un ecosistema de actores del sector público, ciudadanos y otras partes interesadas que asegura implementar las iniciativas y actividades de diseño, el entorno digital, la creación de servicios, contenidos digitales, el respeto de los derechos de los ciudadanos y las personas en general. Incluye los principios, políticas, estándares, procedimientos, herramientas e instrumentos que utilizan los órganos de la administración pública en la implementación de la gobernanza, la gestión y la tecnología digital. (Peruano, 2018).

2.1.3.2. Transformación digital

El cambio digital es un proceso importante para el bienestar de las personas, pues es necesario implementar un ecosistema que reglamente las actividades digitales del país, crear un mecanismo de cooperación y diálogo con el sector público, privado y actores de la sociedad civil. Mediante un enfoque sistemático e integral para la creación de valor público en el entorno digital, creando valor económico y social

para la ciudadanía, las empresas y la sociedad en general, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de las funciones centrales del Estado (El Peruano, 2020).

2.1.3.3. Servicio digital

Proporciona, total o parcialmente, Internet u otras redes similares con características únicas que se utilizan de forma automática, sin uso intensivo de tecnología digital y acceso a datos y contenidos que generan valor público para la población en general. (Tobón, 2013). Con base en lo anterior, la Comisión debe determinar qué servicios digitales presta actualmente la entidad, y si son automatizados, presenciales, interconectados, escalables, utilizables y accesibles, debe iniciar la adaptación. Incluir lista preliminar de proyectos de gobierno digital (Presidencia del Consejo de ministros, 2018).

2.1.4. Encuesta

(Sampieri 2010) Varios autores consideran que la encuesta es un diseño. Por otro lado, en Gasca & Zaragoza (2014), se describe como una conversación bidireccional, en la que el investigador busca conocer al usuario y obtener información sobre sus actitudes y actitudes hacia algo. Las siguientes características deben luego introducirse en un estudio abierto.

- El formato de investigación debe ser sencillo y estructurado.
- Eficaz en la extracción de información del cliente.
- La prueba debe realizarse primero.

2.1.5. FODA

Batti, Ballon y Leo (2018) dicen que el análisis FODA es "una herramienta utilizada en la planificación estratégica para el análisis interno. Ventajas, desventajas y apariencias: oportunidades y amenazas".

Según Batti et al. (2018) La matriz de análisis FODA, o FODA, se utiliza como una herramienta táctica para analizar el estado actual de una organización. Por otro lado, se define como una herramienta para el desenvolvimiento de las estrategias operativas.

2.1.6. Plataforma virtual

Chávez (2016) sostiene que una plataforma virtual es una aplicación o aplicación web desarrollada con fines educativos, para lo cual recolecta tecnología y recursos virtuales como recursos didácticos disponibles en el sitio web, recoge los requisitos administrativos, pedagógicos y técnicos que son capaces de manejar y articular adecuadamente estos materiales. De manera similar, los usuarios y educadores monitorean cada tecnología disponible y recursos virtuales, actividades, interacciones entre participantes, procesamiento de datos, almacenamiento, etc.

Atocha (2017) da una definición más amplia, mostrando que una plataforma virtual es una plataforma digital creada en un entorno web como su nombre lo indica, y que se han establecido diversas aplicaciones que trabajan juntas para desarrollar actividades específicas, por ejemplo: un proceso educativo que permite a los participantes acceder a estas aplicaciones cuando lo deseen en un entorno web.

Según Monereo (2010), la plataforma virtual tiene como objetivo minimizar gran parte de la práctica acumulada en la enseñanza del uso de herramientas teóricas

clásicas y coloca al docente en la cruz de muchos profesionales involucrados en la formación del profesorado. La importancia de la plataforma virtual considerada por el autor radica en la simplicidad en la que se comparte la información de manera inmediata; siendo una herramienta básica para todo empleado, por lo que permite accederla desde cualquier parte o lugar y siendo de mucha ayuda al desarrollo profesional. Además, señaló que permite el acceso a la información a una multitud de individuos, y que estas plataformas les permitían seguir trabajando porque una gran cantidad de empleados no podían aprender de manera regular su desarrollo del aprendizaje.

Otro factor importante en el uso de la plataforma virtual Sánchez (2018) es que ofrece la oportunidad de desarrollar una variedad de métodos de aprendizaje, para que los participantes puedan crear monografías y proyectos que demuestren su aprendizaje, incluso si encuentran y analizan información, permitiendo así un aprendizaje pleno.

La Plataforma Virtual de Edutalentos (2019) es una plataforma virtual destinada a fortificar las competencias de los servidores públicos de la DRE / GRE y la UGEL. El sistema es adaptable a cualquier computadora o móvil, pudiendo tener acceso a sus servicios en cualquier momento y lugar. La plataforma tiene como objetivo: organizar la capacitación y la asistencia técnica para el desarrollo de capacidades para los funcionarios de DRE / GRE y UGEL. Disponer de una herramienta virtual para gestionar y registrar el éxito de la formación de capacidades de los funcionarios públicos de DRE / GRE y UGEL. Asegurarse de que los usuarios tengan acceso a cursos virtuales en cualquier momento y lugar para actualizar constantemente sus

capacidades. Asimismo, se utilizan los siguientes servicios: Aula virtual, Portal web, Videoconferencia, Newsletter, Plataforma Chamilo.

El desarrollo de una plataforma virtual es una herramienta clave para cualquier organización pública o privada. Asimismo, el enfoque que complementa la teoría instrumentalista es el constructivista, que sugiere que el autor debe ser la clave para aprender a adquirir utilizando una plataforma virtual. Habilidades para ayudar a los profesionales a adquirir los conocimientos, habilidades laborales y formación práctica necesarios (Sánchez, 2018)

Aunque este objetivo ha cambiado, TI significa que no es solo una herramienta, sino un accesorio de las personas, una parte de sí mismos, y esa persona está siendo utilizada para llevarse en la vida cotidiana. Sin embargo, se puede decir que la mayoría de ellos todavía tienen un enfoque instrumental, como la Plataforma Virtual, pero existen diversas herramientas tecnológicas y digitales que los empleados pueden utilizar para hacer más efectivo su trabajo profesional. Son teléfonos celulares, computadoras, etc. Las plataformas virtuales siguen cumpliendo plenamente con sus objetivos instrumentalistas, por lo que cubren un campo más global y general porque son utilizadas por un grupo de personas para triunfar.

Las principales plataformas virtuales orientadas a la educación y desarrollo profesional son (Chávez, 2016):

Moodle

Google Classroom

Canvas LMS

Blackboard Open LMS

Chamilo LMS

Schoology

En el caso de nosotros, optamos por Moodle por la familiaridad y facilidad de su configuración; así como los beneficios que se describen:

2.1.7. Plataforma Moodle

Sánchez-Moreno (2012) ha surgido de los gestores de contenidos como un marco metodológico de aprendizaje (Learning Management System o LMS) denominado plataforma de aprendizaje, que facilitará la comunicación profesor-alumno. a través de una serie de herramientas que permiten a los estudiantes dirigir, monitorear y evaluar argumentos educativos.

Según Lozada & Guevara (2014), la plataforma Moodle se distribuye de manera libre y cuentan con organizaciones que ofrecen espacio gratuito para apoyar la educación en escuelas de bajos recursos. Moodle es la plataforma más popular del mundo y es gratuito para desarrollar una base de usuarios que la mejore, cree y desarrolle nuevas funciones. Se puede diseñar, organizar y planificar un conjunto de eventos a través de la plataforma Moodle.

Este recurso a diferencia de Canvas o Classroom, resulta ser elegido para este estudio, debido a que cuenta con herramientas de utilidad como:

2.1.7.1. Tareas

Permiten perfeccionar su trabajo en cualquier forma a través de herramientas digitales. Hay tres tipos de tareas: actividades sin conexión o con conexión, carga de un solo archivo y actividades de envío de mensajes de texto en línea. (Cosano, 2007).

2.1.7.2. Chat

Este es un espacio donde los participantes pueden comunicarse en línea y en tiempo real. (Cosano, 2007)

2.1.7.3. Foros

Este es un espacio de discusión que permite ver el método de evaluación para cada interacción. (Cosano, 2007).

2.1.7.4. Glosarios

Lista de definiciones desarrolladas por los participantes (Cosano, 2007).

2.1.7.5. Cuestionarios

Esto le permite al maestro modelar y hacer preguntas en una variedad de formatos (verdadero / falso, respuestas cortas, opción múltiple) (Cosano, 2007).

2.1.7.6. SCORM (Sharable Content Object Reference Mode).

Espacio de contenido web que permite diseñar elementos pedagógicos de forma interesante y flexible. (Cosano, 2007)

2.1.7.7. Encuestas

Estas son herramientas para evaluar lo que ha aprendido a través de un entorno de aprendizaje en línea (Cosano, 2007).

2.1.7.8. Talleres.

Estas son actividades para el trabajo en grupo con variedad de opciones (Cosano, 2007).

2.1.7.9. Wikis

Estas son herramientas que le permiten crear una estructura colaborativa de archivos de documentos utilizando un navegador web. (Cosano, 2007)

2.1.7.10. Correo electrónico

Es un sistema de comunicación simple entre los participantes mediante el envío de un mensaje utilizando una dirección de correo electrónico. (Cosano, 2007). Por otro lado, Gallego (2012) afirma: “El uso de Moodle en el proceso educativo tiene un efecto positivo en la activación de la enseñanza y el aprendizaje” (p. 22).

La educación, entre otras cosas, es sensible al paso del tiempo y tiene la capacidad de adaptarse al cambio global y los avances tecnológicos. Moodle está diseñado para respaldar el aprendizaje virtual (e-learning), ya que es una herramienta informática de acceso gratuito con características similares a los recursos de Blackboard y otras plataformas personales. (Cosano, 2007)

Por tanto, Moodle es un espacio de tecnología educativa ideal para el desarrollar la educación virtual y que permite una gestión avanzada del aprendizaje.

En Moodle, el profesor tiene los recursos para crear cualquier tema de lección al que los alumnos puedan acceder fácilmente desde cualquier computadora. (Cosano, 2007). Hoy, Moodle es el entorno de aprendizaje virtual más popular. El acceso gratuito preserva la comunidad mundial de desarrolladores gigantes, lo que lo convierte en el entorno digital más utilizado para la enseñanza virtual y complementa la educación presencial. (Cosano, 2007)

2.1.8. Implantación de tecnologías de información

La literatura especial sobre la introducción de tecnología en las escuelas sugiere la necesidad de una visión y un plan de políticas relacionados con la tecnología de la información (Hew y Brush, 2007). Este plan de política de tecnología educativa puede tener lugar en varios niveles: nacional, regional y escolar. Además, se entiende como el proceso de desarrollar, monitorear e implementar un plan tecnológico que permita alcanzar los objetivos planificados. El plan de políticas de tecnología educativa no solo trata sobre el hardware y la conectividad, sino también sobre la integración de la tecnología en el plan de estudios. (Tobón, 2013).

Siguiendo a Vanderlinde, et al (2012), el plan de políticas de tecnología educativa debe basarse en una visión compartida de la enseñanza y el aprendizaje y cómo la tecnología puede integrarse en esta visión. Para implementar cualquier reforma en el sistema educativo, es necesario aprobar un modelo de planificación del cambio. Los distintos niveles involucrados en el proceso educativo deben participar en este proceso. Los propios distritos están proponiendo un modelo de planificación tecnológica que se enfoca a nivel distrital, que analiza las posibilidades y necesidades tecnológicas, así como los recursos escolares y el proceso de aprendizaje. Por tanto,

es necesario crear un modelo de planificación tecnológica que dé la respuesta adecuada y justifique la decisión. (Cosano, 2007)

Chien et al. (2012) menciona que el Plan de Implementación de Tecnología brinda a los centros de educación tecnológica la necesidad de enseñar a los maestros para cambiar las prácticas pedagógicas con apoyo tecnológico. Este es un error que puede tener consecuencias difíciles más adelante. Para asegurar la implementación de la tecnología en los colegios, es necesario ventilar la infraestructura tecnológica de los mismos. También debe considerar las cuestiones de seguridad y mantenimiento. Estos aspectos fueron importantes para el programa República Digital. Malapile y Kingwe (2014) han argumentado que los siguientes elementos deben ser considerados en la implementación de tecnología en el sistema educativo:

2.1.8.1. Equidad:

Al considerar la implementación de tecnología, se deben tomar decisiones con respecto a las prioridades que deben abordarse. Las políticas de implementación pueden dar preferencia a las escuelas que tienen la infraestructura y la conectividad, o las escuelas que son pobres, rurales o mal conectadas. Estas últimas escuelas requieren un esfuerzo financiero y humano adicional para ser implementadas cuando la planificación tecnológica implementa el valor de la igualdad. También significa satisfacer las necesidades especiales de la educación. (Cosano, 2007)

2.1.8.2. Participación:

La implementación de innovaciones, como la tecnología, necesita la colaboración de todos los sectores de la sociedad y educación, lo que tendrá alguna influencia en su implementación. Nos referimos no solo a los maestros, las escuelas,

los directores regionales y de distrito, sino también a los padres, el público, los sindicatos, la sociedad civil y el sector privado. (Hew y Brush, 2007).

2.1.8.3. Transparencia:

La implementación de tecnología en las escuelas representa una alta inversión en la economía, recursos humanos y gerenciales. Las decisiones relativas a la infraestructura (tipo y modelo de equipo que se adquirirá) son fundamentales. Dado que el proceso de formación y apoyo se puede seguir para facilitar el análisis del impacto en la educación. (Hew y Brush, 2007).

2.1.8.4. Conectividad:

No se trata solo de conectar escuelas, sino también del sistema. Es necesario tener una red de conexión introduciendo tecnología en escuelas y aulas. (Hew y Brush, 2007).

2.1.8.5. Monitorización y evaluación:

El proceso de implementación de tecnología debe considerar el proceso de seguimiento y evaluación de los resultados del proyecto mediante el establecimiento de criterios específicos. (Hew y Brush, 2007).

2.1.8.6. Evaluación y diseño de software:

La implementación de programas educativos basados en tecnología necesita una evaluación del software utilizado para mejorar y utilizar la opción de "código abierto" tanto como sea posible. Identificar equipo: ¿computadora o tableta? Una decisión importante con respecto a la integración de la tecnología en las escuelas

depende del tipo de instrumento que se elija para acceder a los recursos digitales. Según Michael Trusano, un experto del Banco Mundial, existe una tendencia creciente a usar tabletas con el sistema operativo Android. (Hew y Brush, 2007).

2.1.8.7. Producción de contenidos digitales:

La era digital es su contenido, y los contenidos digitales, multimedia e interactivos juegan un papel clave en el uso de la tecnología digital en las escuelas. Si no hay contenido de valor agregado, los profesores difícilmente lo usarán en el aula. Por lo tanto, los planes de implementación de tecnología en el aula y la escuela requieren estrategias para reutilizar, crear, distribuir, seleccionar y producir contenido digital en todos los niveles del sistema educativo. (Hew y Brush, 2007).

Se han utilizado otras estrategias para introducir y sistematizar la tecnología utilizada para la formación de docentes: estudios de casos, sitios web, discusiones asincrónicas y actividades de historia digital. Además, Koh y Divaharan (2011) han introducido algunos modelos de instrucción, TPACK-IDDIRR (Introducir, demostrar, desarrollar, implementar, reflexionar y revisar) o MAGDAIRE (Modelo de instrucción en desarrollo TPACK), desarrollo, implementación por fases y evaluación) por Chien, Chang, Yee y Chang (2012).

El tercer elemento que incide en la adopción de los profesores de escuela está relacionado con la inaccesibilidad. Pero la accesibilidad no se trata solo de accesibilidad informática. Esto se debe al uso de recursos digitales acordes al nivel y disciplina que enseñan los profesores. Este es un reto para la educación en República Dominicana: desarrollar recursos educativos que se ajusten al plan de estudios aprobado recientemente. Un cuarto elemento que impide que las escuelas

implementen tecnología en relación con las instituciones anteriores es la falta de apoyo técnico. Los desafíos técnicos y educativos que representa la tecnología requieren que las escuelas apoyen constante y estrechamente a los recursos humanos para abordar los desafíos que enfrentan los docentes. (Hew y Brush, 2007).

2.2. Importancia de la variable

Según Acevedo (2018), ahora es necesario que todas las personas desarrollen diversos recursos de tecnologías de la información, gracias al progreso constante de la sociedad y la forma en que se reflejan en todos los sectores sociales. En primer lugar, los profesionales desarrollan todos los conocimientos, destrezas y actitudes que les permiten saber integrar y gestionar los recursos de tecnologías de la información en el desarrollo de sus funciones. Las tecnologías han simplificado enormemente las formas de incrementar la productividad y la productividad laboral, pero tienen un mayor impacto en la población, es decir, aquellos que han utilizado los servicios ofrecidos por organizaciones públicas y privadas. nivel de productividad y eficiencia en el menor tiempo posible. De esta manera, los empleados deben poder utilizar estos recursos de TI para poder responder al aumento de la demanda no solo de los consumidores sino también de la organización.

2.3. Análisis comparativo de las herramientas

Análisis comparativo en función de las principales herramientas propuestas para analizar y optimizar las competencias digitales:

Tabla 2.

Herramientas para el análisis y optimización de las competencias digitales

Análisis			Optimización	
Encuesta	FODA	TI	Plataforma virtual	Moodle
-Efectivas para obtener información del usuario.	- Permite la realización de un análisis interno de la institución.	- Están basadas en la revisión e implementación de planes tecnológicos que posibiliten obtener objetivos previstos.	- Constituye el desarrollo de una web o aplicación con fines educativos.	-Son gestores de contenido para el aprendizaje virtual.
-Mide las preferencias, actitudes y comportamientos	- Es un instrumento técnico para conocer el	- Se requiere de un proceso de innovación tecnológica para	- Se nutre de las webs vigentes para cumplir con un rol determinado en el desarrollo educativo.	-Posibilita desarrollar, organizar y planificar una serie de acciones para propósitos de la

del sujeto de análisis.	estado actual de la organización.	instaurar el método más idóneo conforme al contexto de desarrollo.	- Se han convertido en una parte sustancial del accionar cotidiano de las personas.	enseñanza aprendizaje.
-Permite hacer un análisis objetivo de las características inherentes a la población de estudio, tomando como referencia la información vertida por los evaluados a partir de las	- Posibilita el diseño y ejecución de estrategias operacionales.	- Tiene en cuenta la equidad de los usuarios, su participación constante, la transparencia de los procedimientos efectuados, la conectividad, la monitorización y evaluación permanente, así como la producción de contenido digital.	- Posibilita una interacción inmediata en cualquier contexto y espacio temporal por parte de los usuarios.	-Su principal utilidad radica en la diversa posibilidad de gestionar aprendizaje de manera avanzada para el desarrollo virtual de la educación.

preguntas o
enunciados.

- Requiere del apoyo
constante de recursos
humanos
especializados, así
como recursos
tecnológicos para
solventar las
dificultades del usuario.

Nota: Elaboración propia.

2.4. Análisis crítico

Posterior al análisis de las recopilaciones teóricas acerca de los principales constructos que conllevan a una comprensión de las competencias digitales y de su mejora en la gestión educativa de la UGEL de Huanca Sancos, se ha determinado que principalmente, el uso de TI, constituyen un factor clave para que se pueda afrontar la problemática y sea posible realizar mejoras en la capacidad personal de los colaboradores de la entidad gubernamental, orientados a fortalecer sus competencias digitales, los cuales a la postre optimizarán el uso de tecnologías de información para optimizar su labor administrativa y su fin en la calidad educativa.

Así también, es pertinente la utilización de plataformas virtuales concernientes a la explotación de los recursos educativos, con el objetivo de generar una mejor interacción entre los usuarios y los recursos digitales.

Previamente, en la presente propuesta se utilizó como fuente de análisis a la técnica de encuesta, cuyo instrumento será un cuestionario, con el objetivo de recopilar información pertinente acerca del nivel de competencias digitales que actualmente presentan los colaboradores de la UGEL de Huanca Sancos, asimismo, esta información habrá de ser complementada con el análisis FODA, mismos que permitirán el diseño correcto de actividades orientadas a la mejora de las competencias digitales.

2.5. Análisis comparativo de la información recolectada

Tabla 3.

Análisis comparativo de la información recolectada.

Tópico	Autor	Definición	Comentario
Tipos de competencias digitales	Tobón (2013)	Se constituyen por habilidades fundamentales, que posibilitan el desarrollo humano y las habilidades genéricas, relacionadas con el entorno y desarrollo profesional.	La clasificación que señala el autor está más relacionada con las competencias para la vida.
	López (2013)	Son las habilidades relacionadas al conocimiento técnico para la puesta en marcha de actividades de índole técnica.	La clasificación, aunque contempla una categorización técnica, no la específica.
	Alfa Tuning Proyect (2006)	Manifiesta que existen las habilidades específicas, relacionadas con el conocimiento técnico y las habilidades básicas relacionadas con la gestión de recursos.	Resulta la clasificación más idónea para el propósito de estudio, debido a que contempla el conocimiento técnico y su aplicación.

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1. Reseña histórica

La UGEL de Huanca Sancos se apertura por la constante necesidad de descentralizar la administración educativa, en tal sentido, nació como un órgano desconcertado de la DREA y de la GRA, cuyo funcionamiento empezó como Núcleo Educativo Comunal N° 15 en 1975. A partir de 1984 fue denominado Supervisión Sectorial Educativa. (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

Asimismo, por Resolución Ministerial N° 1124-88-ED, el 30 de diciembre de 1988 se creó la USE de Huanca Sancos, que comprendía los distritos de Sancos, Carapo, Sacsamarca y Santiago de Lucanamarca. (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

Por otro lado, por R.S. N° 204-2002-ED, publicado en El Peruano el 12 de enero del 2003, se aprobó en la jurisdicción la organización interna y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la DREA y la UGEL de Huanca Sancos, estableciéndose 28 plazas orgánicas. (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

El funcionamiento como UGEL se operativizó el 02 de enero del 2002, pasando a una dependencia de la UEE Cangallo, empero, después alcanzó el nivel de Unidad Ejecutora de Educación, conformándose la UGEL de Huanca Sancos, avalado por la E.R. N° 908-2012-gra/pes el 21 de setiembre del 2012. A la fecha, el director de la institución es el MG Ranulfo Aróstegui Melgar. (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

3.2. Filosofía organizacional

3.2.1. Visión

“Ayacucho es una región cultural única que apuesta por el desarrollo humano como estrategia clave para el cambio social. La visión de futuro se basa en la capacidad de mujeres y hombres para ser diversos, competitivos, amigables con el medio ambiente y expresivos que favorecen a la calidad nacional e internacional. El proceso de cambio regional se basa en la implementación de instituciones modernas y transparentes, liderazgo de calidad, resiliencia social y participación ciudadana en la administración pública ". (Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021).

3.2.2. Misión

“Organizar y gestionar el desarrollo integral y sostenible de la región de manera participativa, inclusiva, transparente y con visión de futuro.”

3.2.3. Objetivos estratégicos

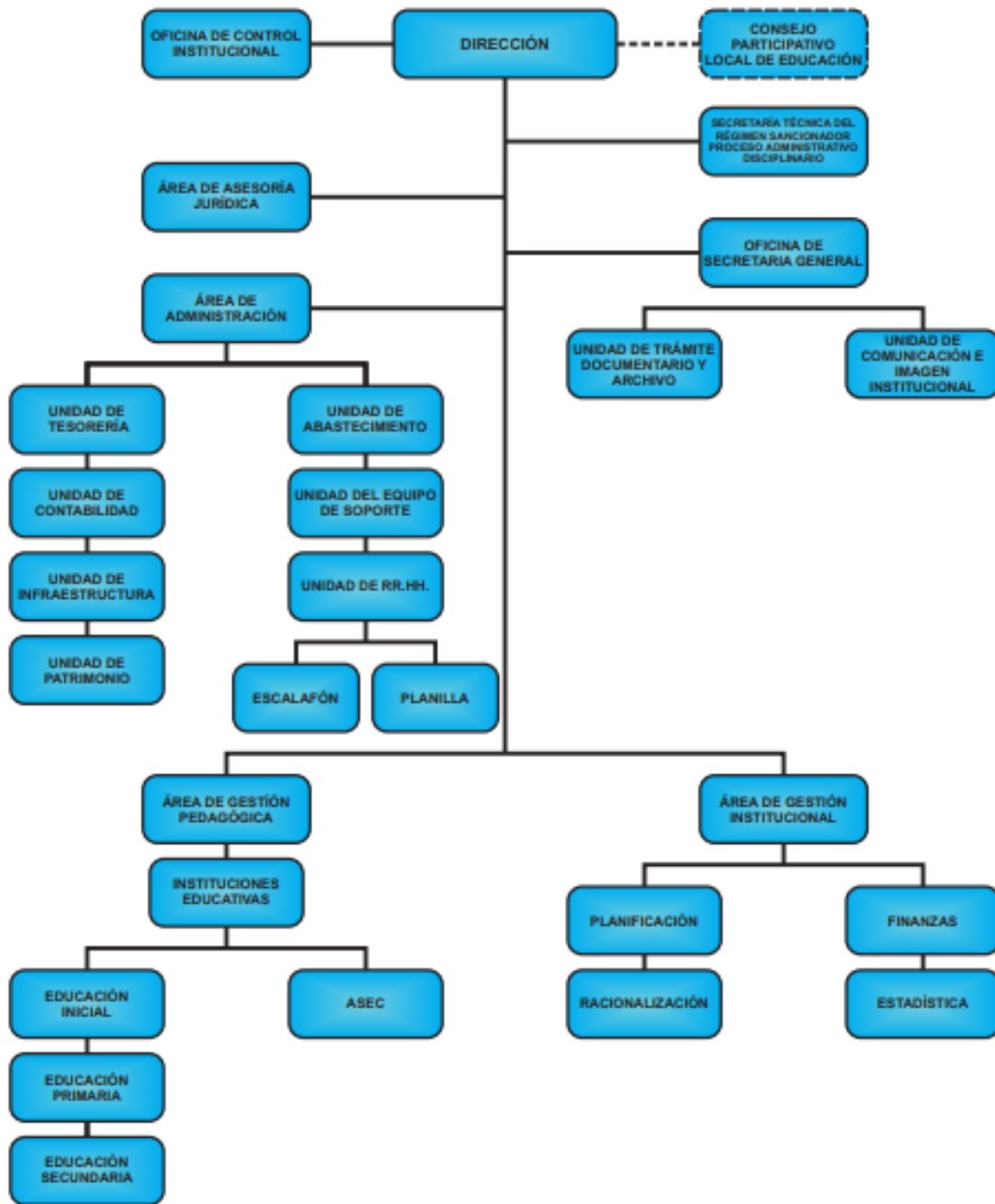
- Incrementar el acceso a una educación de calidad en todos los niveles y formas.
- Reducción de la desnutrición crónica y anemia en niños menores de 5 años.
- Reducir la morbilidad y mortalidad en la región.
- Implementar la ética, la participación y la gestión eficaz de los servicios educativos de calidad.
- Garantizar el acceso a la educación escolar y no escolar de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y niños con necesidades especiales de la provincia.

- Fortalecer las instituciones educativas como primera etapa del sistema educativo con la participación de la comunidad educativa.
- Fortalecer y evaluar el rol social de los docentes como factor rector en el sistema educativo.

3.2.4. Organigrama

Figura 1. *Organigrama estructural de la UGEL de Huanca Sancos.*

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCA SANCOS



Nota: MOF de la UGEL de Huanca Sancos.

3.3. Servicios

La UGEL de Huanca Sancos, ubicada en la región de Ayacucho, tiene como propósito brindar un servicio educativo, a partir de la gestión del servicio a las distintas

instituciones educativas de la zona, basándose en criterios éticos, participativos y eficientes, con el fin de garantizar el acceso a la educación universal a los ciudadanos, indistintamente de su edad y condición social. A su vez, su servicio está enfocado a fortalecer las instituciones educativas mediante la participación activa de las mismas en las distintas actividades, con el fin de revalorar el papel del docente como agente de cambio social. (MOF – UGEL Huanca Sancos, 2021).

3.4. Diagnóstico organizacional

Tabla 4.

Matriz FODA de la UGEL de Huanca Sancos.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La puesta en marcha de la articulación de la planificación estratégica y operativa, por la DRE Ayacucho bajo un enfoque sistémico y la aprobación del PER, permite el establecimiento de prioridades de atención en las líneas de acción por el sector. • El personal docente y administrativo es contratado con el perfil requerido para el desempeño de sus funciones. • Mayoría de docente con vocación de servicio e identificación institucional 	<ul style="list-style-type: none"> • El enfoque del gobierno central en la educación como una prioridad de política pública permite destinar recursos a este Ejecutivo. • Implementar el presupuesto de acuerdo con los resultados de las medidas tomadas por el gobierno, para asegurar que los resultados de las medidas provistas por el Ministerio de Educación y el Departamento de Educación

dentro de la carrera pública magisterial que les permita estar motivados y preparados.

- Uso óptimo del talento humano y recursos financieros.
- El liderazgo en el sector como IGED es conocido y percibido por la ciudadanía, por el desempeño adecuado de sus capacidades de los docentes y administrativos en el ejercicio de sus funciones para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- Diversificación curricular adecuado al contexto y a las necesidades de los estudiantes
- Cumplimiento de las normas legales dentro del quehacer educativo emitido por el Ministerio de Educación.
- Alianzas estratégicas establecidas con entidades públicas y privadas existentes.

de la Provincia de Ayacucho se sigan oportunamente, y para lograr las metas establecidas.

- Establecimiento y difusión del Proyecto Nacional de Educación (PEN) y el Proyecto Regional de Educación Ayacucho (PER-A) al 2036, en línea con las realidades sociales, con el objetivo de incorporar a UGEL Huanca Sancos al Proyecto de Educación Local (PEL). Mejorar la calidad de la educación en beneficio de los estudiantes.
- Activar una plataforma web para optimizar el proceso de documentación educativa que realizan los docentes como parte del plan de estudios.

-
- Oficinas administrativas con conectividad e implementadas con recursos tecnológicos.
 - Atención fluida y oportuna a los usuarios.
 - Acceso a los sistemas de información pública en estadística, SIAGIE, Nexus, Simón, programa de Wasichay, Legix, Ceplan y la página web de la UGEL.

DEBILIDADES

- Bajo rendimiento académico de los estudiantes a nivel de la provincia
- Falta mayor identificación institucional de algunos trabajadores y relativa ruptura de relaciones humanas, hace que exista un clima poco favorable para la buena marcha institucional de la UGEL.
- Limitado liderazgo pedagógico y de gestión de directores de las

AMENAZAS

- El mundo de hoy se basa en un entorno virtual de rápido cambio, que requerirá la constante adaptación y desarrollo de nuevos esquemas y metodologías educativas que permitan al sistema educativo atender las necesidades de los beneficiarios y lograr o / o

instituciones educativas que refleja algunas deficiencias para el óptimo funcionamiento administrativo y operativo de la UGEL.

- Limitada implementación de programas de formación docente en servicio y de servidores administrativos lo que no permite un eficiente servicio educativo.
- Falta de motivación del personal directivo y docente para la implementación y funcionamiento de las Redes Educativas Rurales.
- Falta implementar el código de ética de la función pública.
- Recargada labor administrativa de especialistas en educación por lo que no logran los objetivos y metas de monitoreo y acompañamiento pedagógico a directores y docentes de las II.EE.
- Baja deserción escolar, solo por factores socioeconómicos de la familia y migración.

asegurar la calidad de la educación. servicios educativos.

- Medios de comunicación masiva no complementan acciones educativas y transmiten mensajes nocivos que hace daño a la salud mental del ciudadano y conduce a que se pierda valores en los estudiantes.
- Factores climatológicos estacionarios que limitan el cumplimiento de metas y objetivos en el servicio educativo a nivel provincial.

A partir de lo evidenciado en tabla 4 que revela la matriz FODA, se concluye que como principales fortalezas, la UGEL de Huanca Sancos, son que la mayoría de docente cuentan vocación de servicio e identificación institucional, asimismo, cumplen las normas legales dentro del quehacer educativo emitido por el Ministerio de Educación, existen oficinas administrativas con conectividad e implementadas con recursos tecnológicos y acceso a los sistemas de información pública en estadística, SIAGIE, Nexus, Simón, programa de Wasichay, Legix, Ceplan y la página web de la UGEL.

Además, tiene como principales oportunidades, la implementación del enfoque del presupuesto por resultados por el Estado y sus lineamientos de acción, permite establecer parámetros de evaluación y seguimiento para la toma de decisiones en forma oportuna, para el cumplimiento de las metas establecidas; asimismo, la habilitación de una plataforma web para agilizar el trámite de documentación educativa realizada por los docentes, en el marco de la programación curricular.

Acerca de las debilidades, predominan la recargada labor administrativa de especialistas en educación por lo que no logran los objetivos y metas de monitoreo y acompañamiento pedagógico a directores y docentes de las II.EE. Así como limitada implementación de programas de formación docente en servicio y de servidores administrativos lo que no permite un eficiente servicio educativo.

Finalmente, en cuanto a las amenazas, destaca que, en un contexto virtual de cambio acelerado, Esto conducirá a la creación de nuevos esquemas y metodologías educativas que permitirán al sistema educativo adaptarse constantemente, atender las necesidades de los beneficiarios y asegurar y / o mantener la calidad de los servicios educativos.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Conforme a la metodología de estudio cuantitativo, se desarrolló la técnica de encuesta, a partir de la cual se derivó un cuestionario sobre competencias digitales, el cual fue adaptado de Lozano (2017), mismo que fue debidamente validado y confiabilizado, el cual fue codificado mediante una escala ordinal de tipo Likert, a través de las cuales se pudo identificar el diagnóstico organizacional de la UGEL de Huanca Sancos, situando la percepción de los evaluados, por cada una de las preguntas y de acuerdo a la alternativa planteada. A continuación, se muestra:

4.1. Diagnóstico

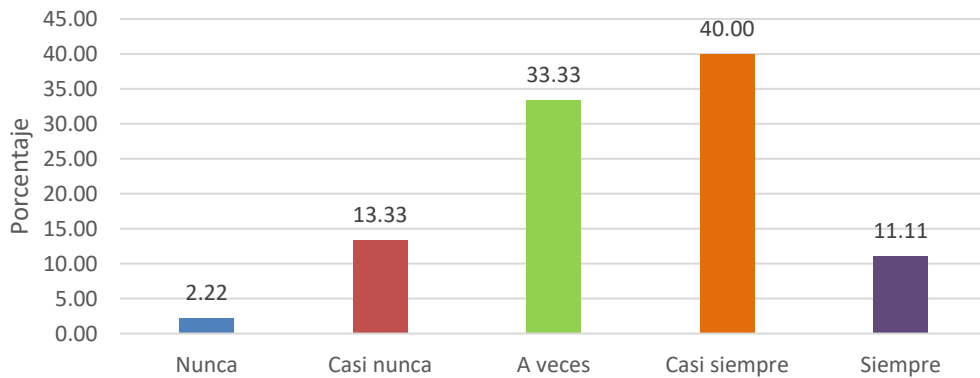
Tabla 5.

Identifico el funcionamiento de los dispositivos digitales y equipamientos informáticos (ordenadores, redes, dispositivos de comunicación, procesadores, memorias, disco duro, etc.)

Percepción	Nº Colaboradores	%
Nunca	1	2.22
Casi nunca	6	13.33
A veces	15	33.33
Casi siempre	18	40.00
Siempre	5	11.11
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.

Figura 2. Identifico el funcionamiento de los dispositivos digitales y equipamientos informáticos (ordenadores, redes, dispositivos de comunicación, procesadores, memorias, disco duro, etc.)



Nota: Tabla 5.

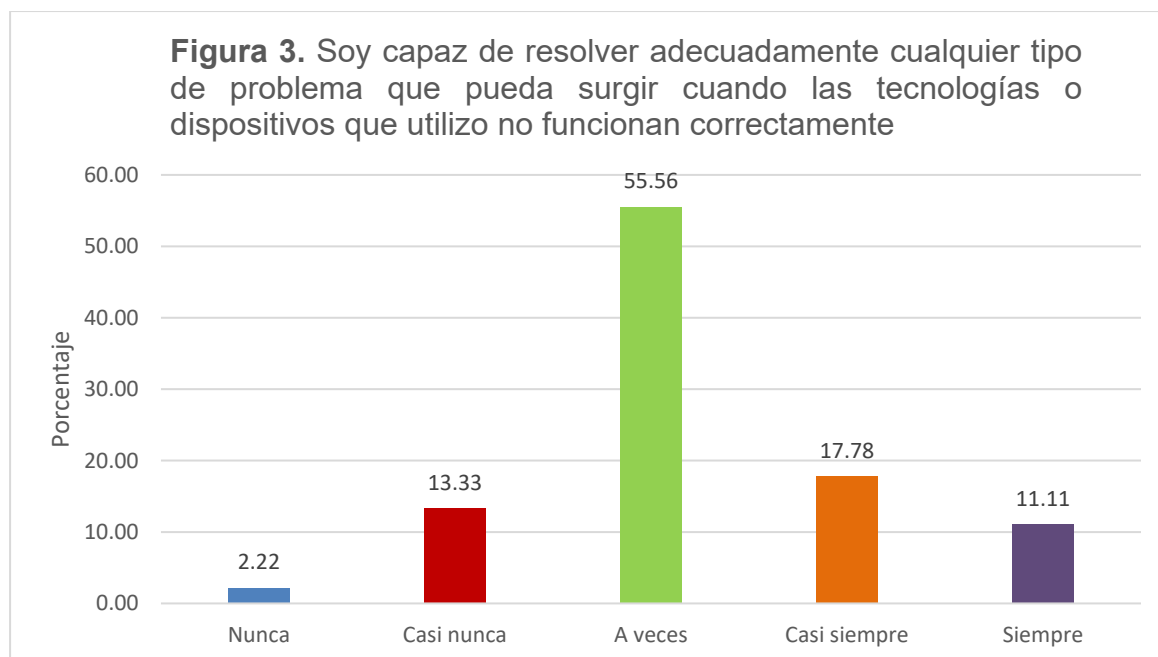
En la tabla 5 y figura 2 se observa que ante la pregunta sobre la identificación del funcionamiento de dispositivos digitales y equipamientos informáticos del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 40% casi siempre lo identifican, seguido del 33.33%, quienes mencionan que a veces, asimismo el 13.33% aducen que casi nunca, asimismo, el 11.11% mencionan que siempre y, finalmente, el 2.22% señalan que nunca.

Tabla 6.

Soy capaz de resolver adecuadamente cualquier tipo de problema que pueda surgir cuando las tecnologías o dispositivos que utilizo no funcionan correctamente.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	1	2,22
Casi nunca	6	13,33
A veces	25	55,56
Casi siempre	8	17,78
Siempre	5	11,11
	45	100,00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 6

En la tabla 6 y figura 3 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de resolución adecuada de cualquier tipo de problema en TI o dispositivos que utiliza el personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 55.56% a veces

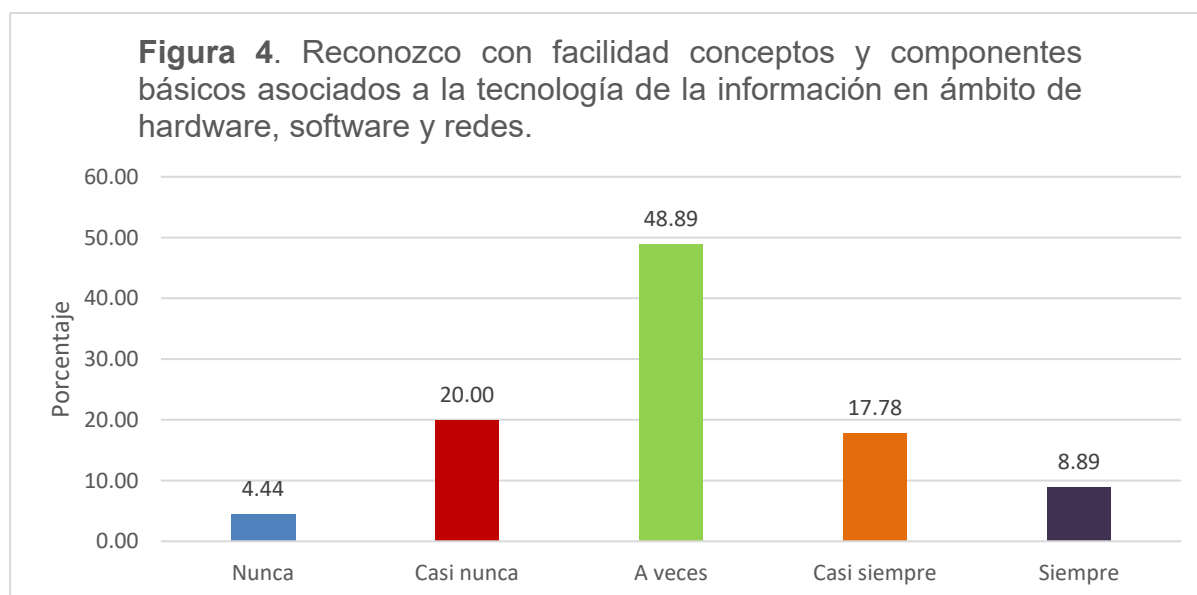
lo identifican, seguido del 17.78%, quienes mencionan que casi siempre, asimismo el 13.33% aducen que casi nunca, asimismo, el 11.11% mencionan que siempre y, finalmente, el 2.22% señalan que nunca.

Tabla 7.

Reconozco con facilidad conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología de la información en ámbito de hardware, software y redes.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	2	4.44
Casi nunca	9	20.00
A veces	22	48.89
Casi siempre	8	17.78
Siempre	4	8.89
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 7

En la tabla 7 y figura 4 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de resolución adecuada de cualquier tipo de problemas en TI o dispositivos que utiliza del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 48.89% a

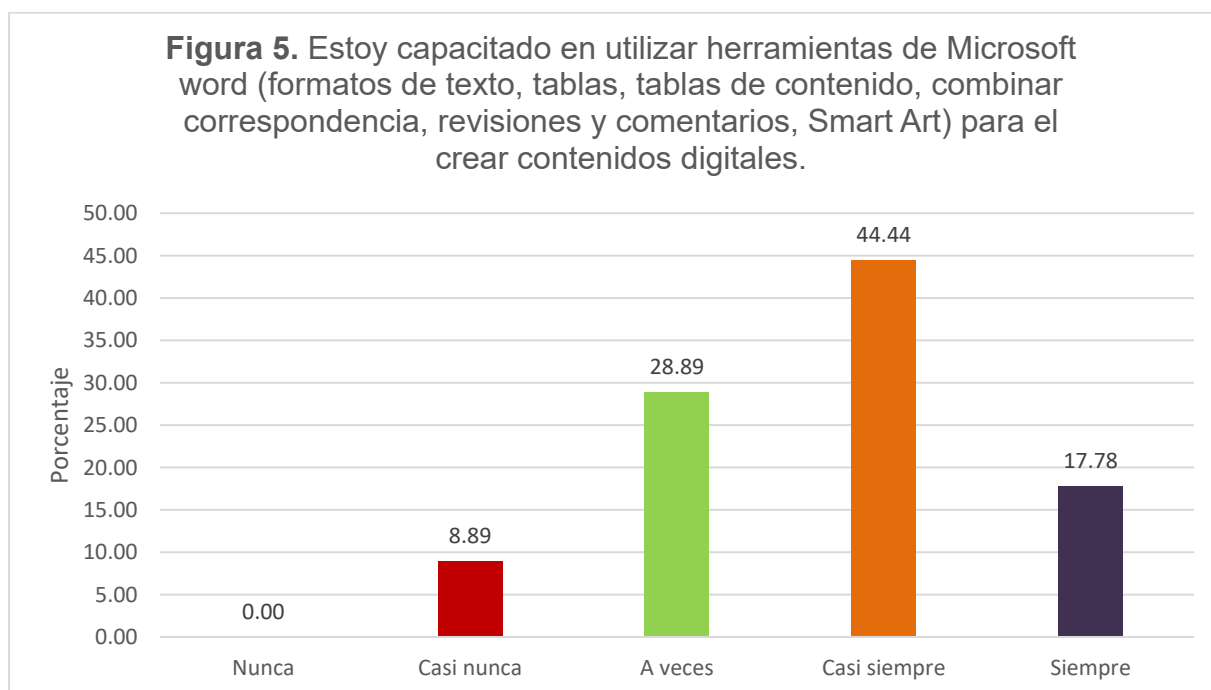
veces lo identifican, seguidos del casi nunca en un 20%, asimismo el 17.78% aducen que casi siempre, el 8.89% mencionan que siempre y, finalmente, el 4.44% señalan que nunca.

Tabla 8.

Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Word (formatos de texto, tablas, tabla de contenido, combinar correspondencia, revisiones y comentarios, SmartArt) para el crear contenidos digitales.

Percepción	Nº Colaboradores	%
Nunca	0	0.00
Casi nunca	4	8.89
A veces	13	28.89
Casi siempre	20	44.44
Siempre	8	17.78
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 5

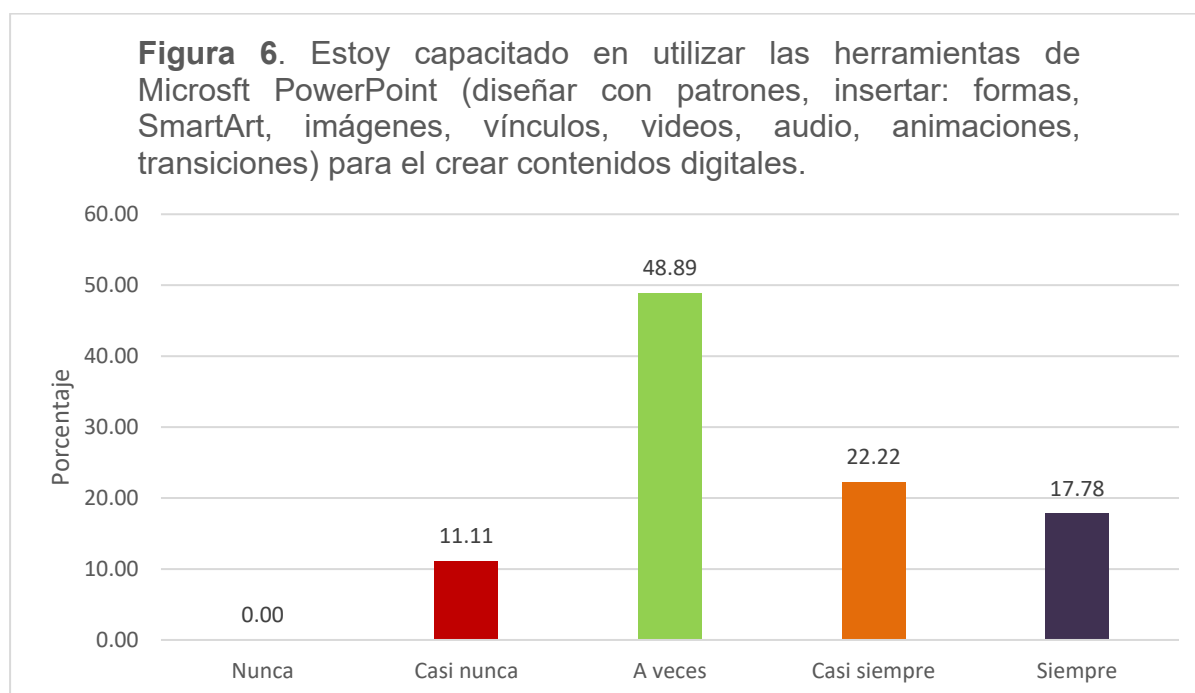
En la tabla 8 y figura 5 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de utilizar herramientas de Ms. Word del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 44.44% casi siempre lo identifican, seguido del 28.89%, quienes mencionan que a veces, asimismo el 17.78% aducen que siempre, el 8.89% mencionan casi nunca y, finalmente, el 0% señalan que nunca.

Tabla 9.

Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft PowerPoint (diseñar con patrones, insertar: formas, SmartArt, imágenes, vínculos, videos, audio, animaciones, transiciones) para el crear contenidos digitales.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	0	0.00
Casi nunca	5	11.11
A veces	22	48.89
Casi siempre	10	22.22
Siempre	8	17.78
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 9

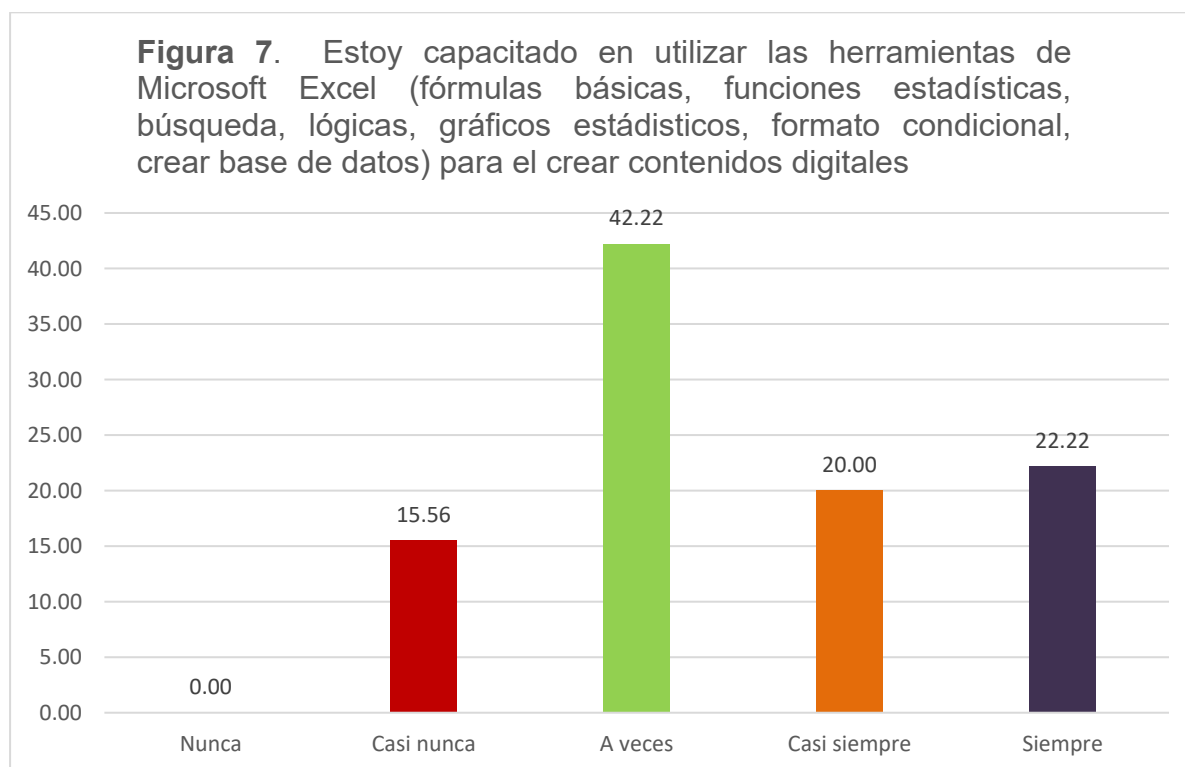
En la tabla 9 y figura 6 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de utilizar herramientas de Ms. Power Point del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 48.89% a veces lo identifican, seguido del 22.22%, quienes mencionan que casi siempre, asimismo el 17.78% aducen que siempre, asimismo, el 11.11% mencionan que casi nunca y, finalmente, el 0% señalan que nunca.

Tabla 10.

Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Excel (fórmulas básicas, funciones estadísticas, búsqueda, lógicas, gráficos estadísticos, formato condicional, crear base de datos) para el crear contenidos digitales.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	0	0.00
Casi nunca	7	15.56
A veces	19	42.22
Casi siempre	9	20.00
Siempre	10	22.22
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 10

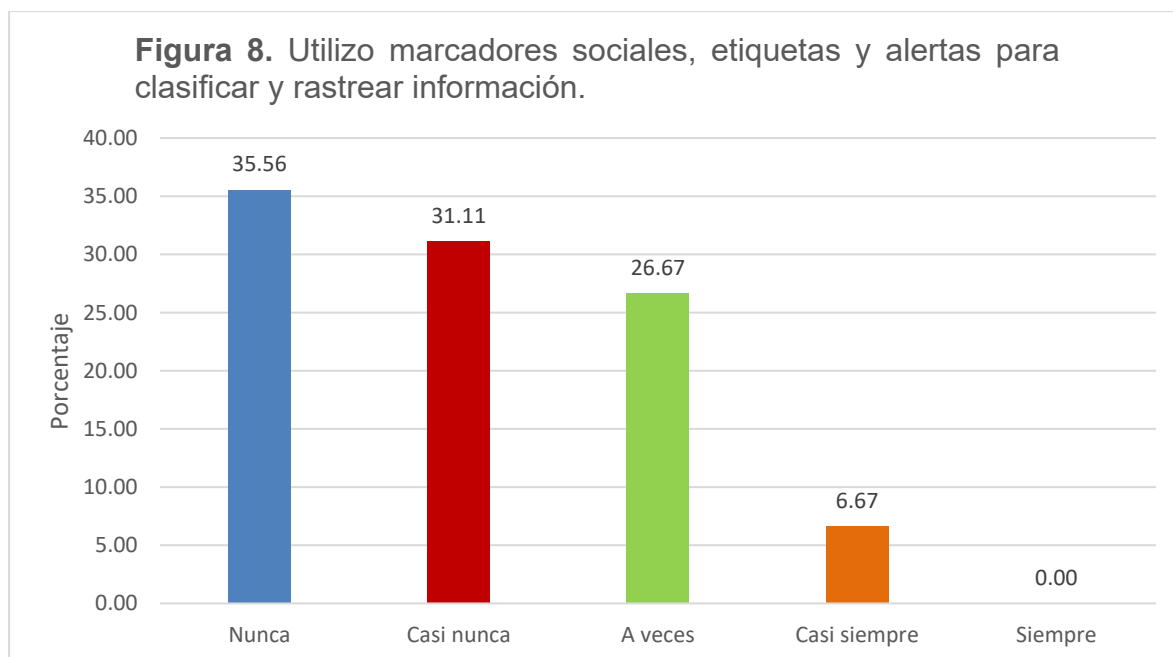
En la tabla 10 y figura 7 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de utilizar herramientas de Ms. Excel del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 42.22% a veces lo identifican, seguido del 22.22%, quienes mencionan siempre, asimismo el 20% aducen que casi siempre, asimismo, el 15.56% mencionan que casi nunca y, finalmente, el 0% señalan que nunca.

Tabla 11.

Utilizo marcadores sociales, etiquetas y alertas para clasificar y rastrear información.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	16	35.56
Casi nunca	14	31.11
A veces	12	26.67
Casi siempre	3	6.67
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 11

En la tabla 11 y figura 8 se observa que, ante la pregunta sobre la capacidad de utilizar marcadores sociales, etiquetas y alertas para clasificar y rastrear la información del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho, el

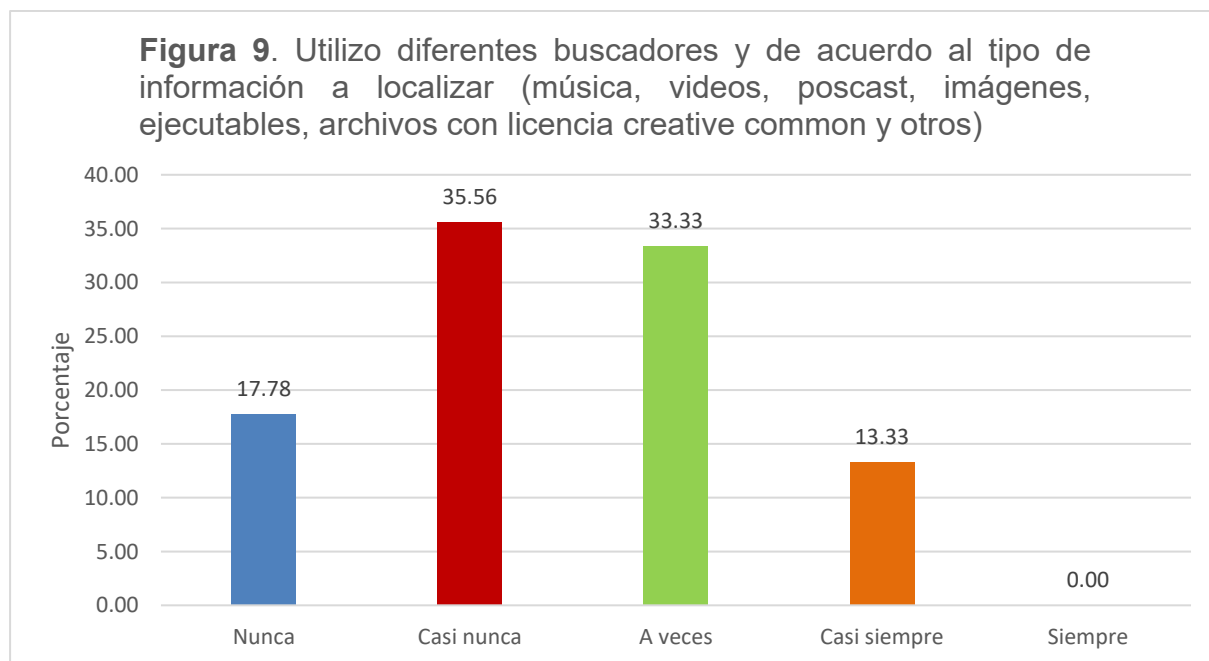
35.56% nunca lo identifican, seguido del 31.11%, quienes mencionan que casi nunca, asimismo el 26.67% aducen que a veces, asimismo, el 6.67% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 12.

Utilizo diferentes buscadores y de acuerdo al tipo de información a localizar (música, videos, poscast, imágenes, ejecutables, archivos con licencia creative common y otros)

Percepción	Nº Colaboradores	%
Nunca	8	17.78
Casi nunca	16	35.56
A veces	15	33.33
Casi siempre	6	13.33
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 12

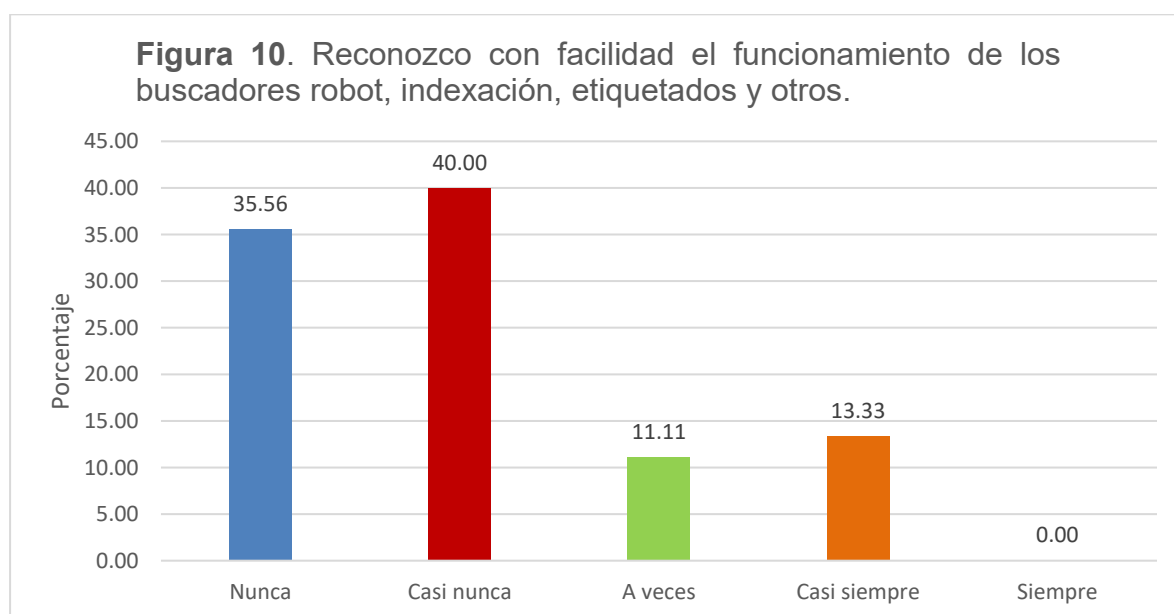
En la tabla 12 y figura 9 se observa que ante la pregunta sobre la utilización de diferentes buscadores de acuerdo al tipo de información a localizar del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 35.56% casi nunca lo identifican, seguido del 33.33%, quienes mencionan que a veces, asimismo el 17.78% aducen que nunca, asimismo, el 13.33% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 13.

Reconozco con facilidad el funcionamiento de los buscadores robot, indexación, etiquetados y otros.

Percepción	Nº Colaboradores	%
Nunca	16	35.56
Casi nunca	18	40.00
A veces	5	11.11
Casi siempre	6	13.33
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 13

En la tabla 13 y figura 10 se observa que ante la pregunta sobre la reconocer con facilidad el funcionamiento de los buscadores, robot, indexación y etiquetas del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho, el 40% casi nunca lo identifican, seguido del 35.56%, quienes mencionan que nunca, asimismo el 13.33%

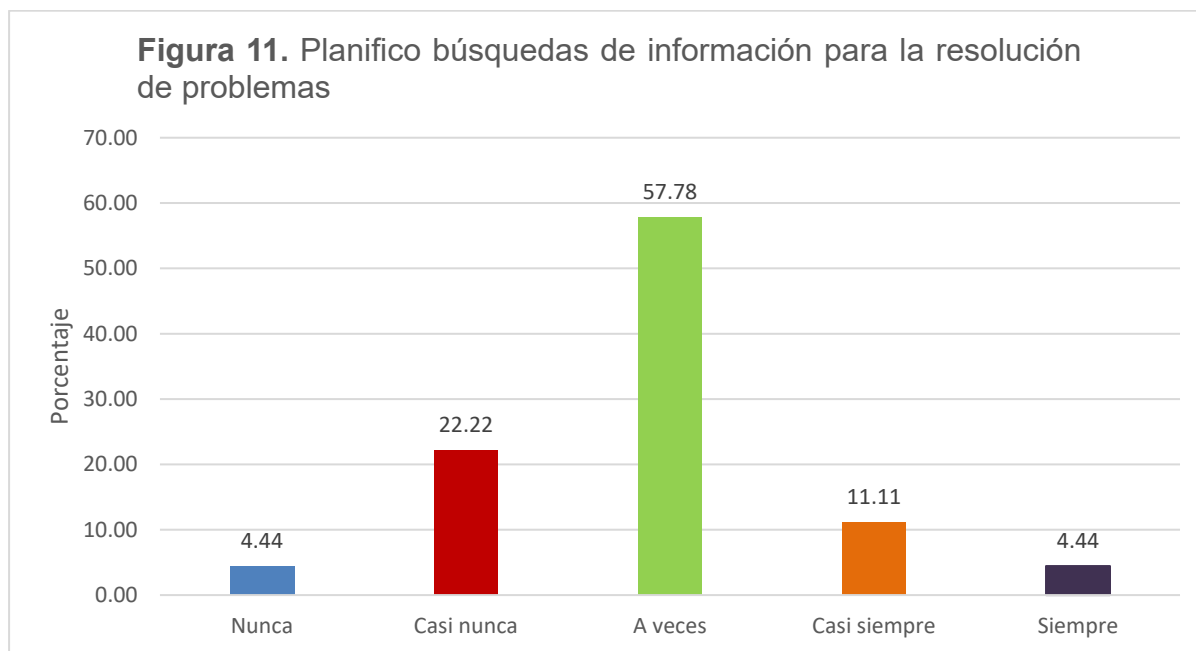
aducen que casi siempre, asimismo, el 11.11% mencionan a veces y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 14.

Planifico búsquedas de información para la resolución de problemas.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	2	4.44
Casi nunca	10	22.22
A veces	26	57.78
Casi siempre	5	11.11
Siempre	2	4.44
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 14

En la tabla 14 y figura 11 se observa que ante la pregunta sobre la planificación de búsquedas de información para resolución de problemas del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 57.78% a veces lo

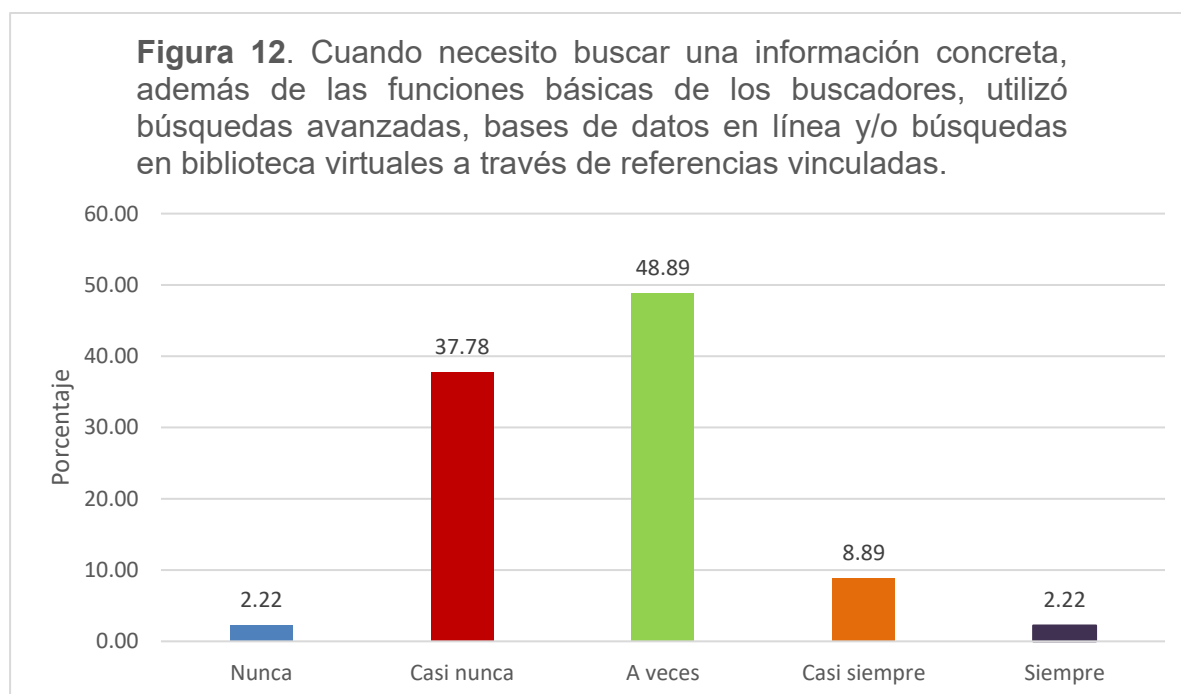
identifican, seguido del 22.22%, quienes mencionan que casi nunca, asimismo el 11.11% aducen que casi siempre, asimismo, el 4.4% mencionan que siempre y, finalmente, el 4.4% señalan que nunca.

Tabla 15.

Cuando necesito buscar una información concreta, además de las funciones básicas de los buscadores, utilizó búsquedas avanzadas, bases de datos en línea y/o búsquedas en biblioteca virtuales a través de referencias vinculadas.

Percepción	Nº Colaboradores	%
Nunca	1	2.22
Casi nunca	17	37.78
A veces	22	48.89
Casi siempre	4	8.89
Siempre	1	2.22
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 15

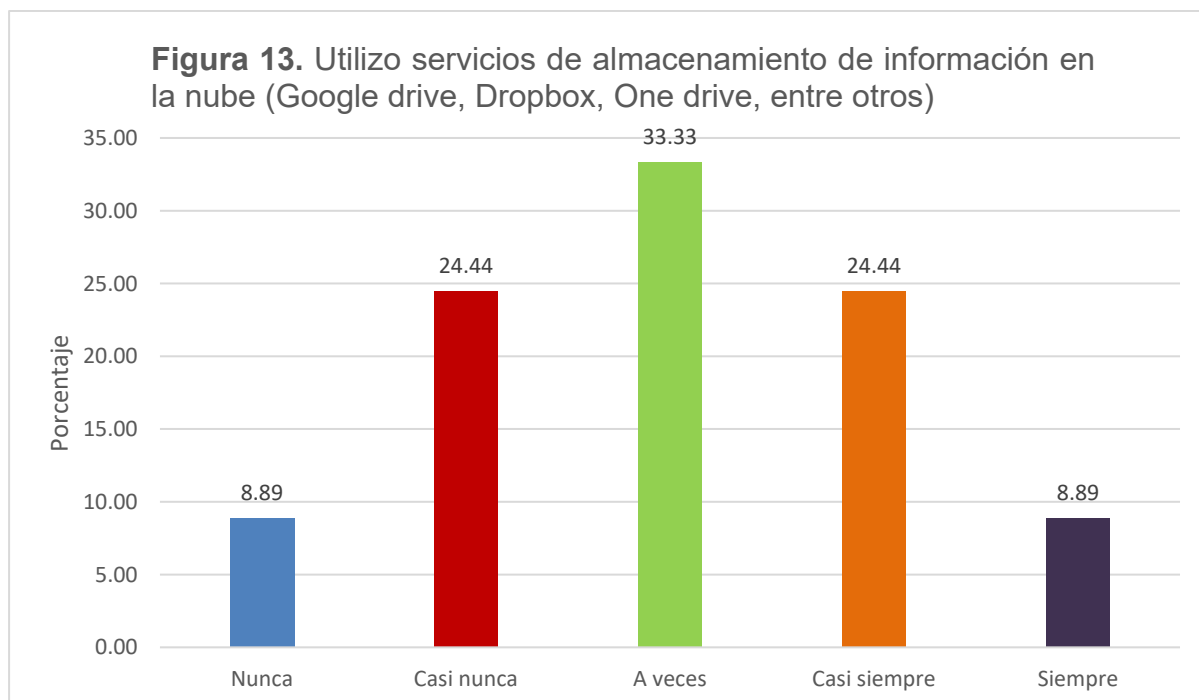
En la tabla 15 y figura 12 se observa que ante la pregunta sobre la utilizar búsquedas avanzadas, base de datos, bibliotecas virtuales, etc para conseguir información concreta del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 48.89% a veces lo identifican, seguido del 37.78%, quienes mencionan casi nunca, asimismo el 8.89% aducen que casi siempre, asimismo, el 2.22% mencionan que siempre y, finalmente, el 2.22% señalan que nunca.

Tabla 16.

Utilizo servicios de almacenamiento de información en la nube (Google drive, Dropbox, One drive, entre otros)

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	4	8.89
Casi nunca	11	24.44
A veces	15	33.33
Casi siempre	11	24.44
Siempre	4	8.89
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla

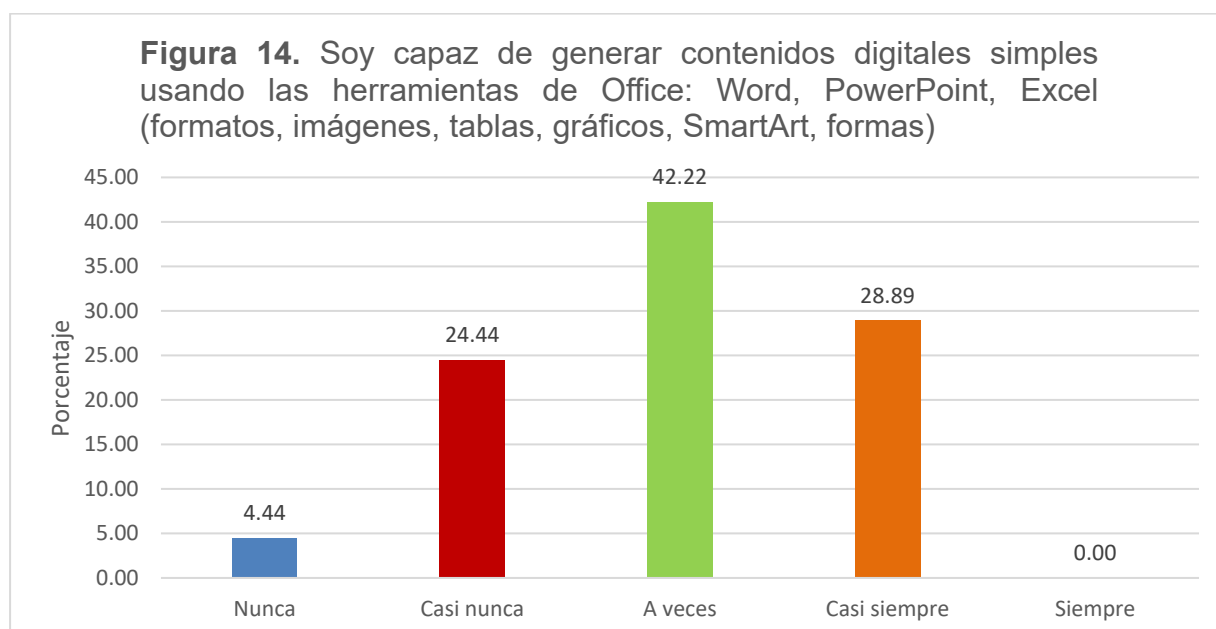
En la tabla 16 y figura 13 se observa que ante la pregunta sobre la utilización de almacenamiento de información en la nube del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho, el 33.33% a veces lo identifican, seguido del 24.44%, quienes mencionan que casi siempre, asimismo el 24.44% aducen que casi nunca, asimismo, el 8.89% mencionan que siempre y, finalmente, el 8.89% señalan que nunca.

Tabla 17.

Soy capaz de generar contenidos digitales simples usando las herramientas de office Word, PowerPoint, Excel (formatos, imágenes, tablas, gráficos, SmartArt, formas)

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	2	4.44
Casi nunca	11	24.44
A veces	19	42.22
Casi siempre	13	28.89
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 17

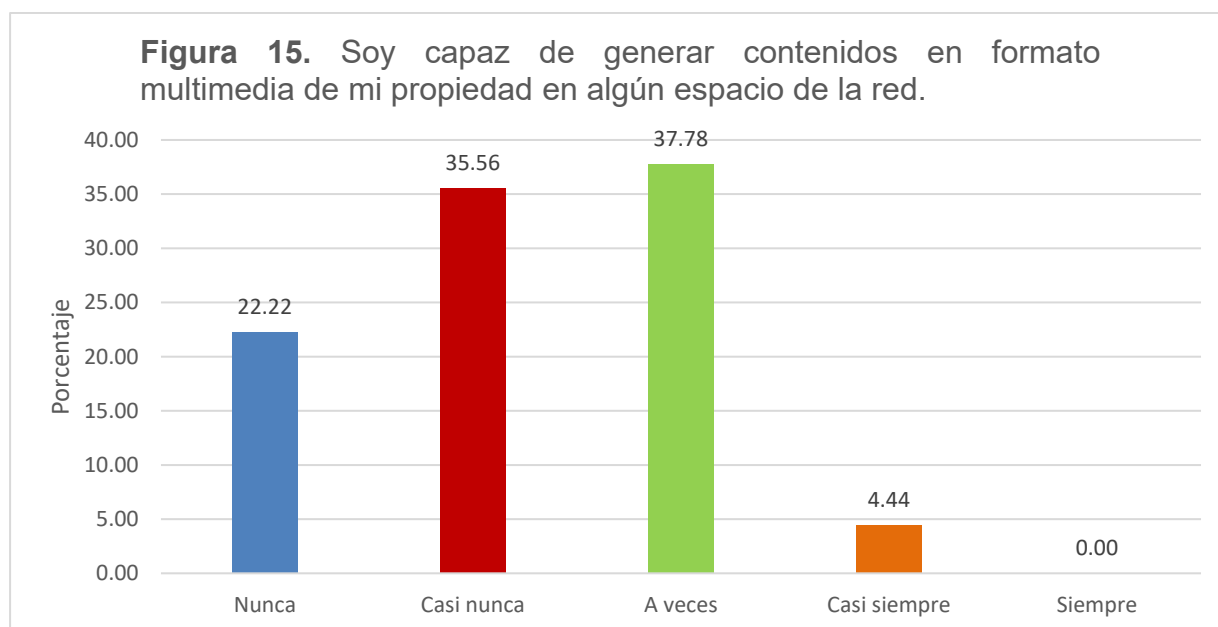
En la tabla 17 y figura 14 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de generar contenidos digitales simples usando Ms Office del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 42.22%, a veces lo identifican, el 28.89% quienes mencionan que casi siempre, asimismo el 24.44% aducen que casi nunca, asimismo, el 4.44% mencionan que nunca y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 18.

Soy capaz de generar contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	10	22.22
Casi nunca	16	35.56
A veces	17	37.78
Casi siempre	2	4.44
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 18

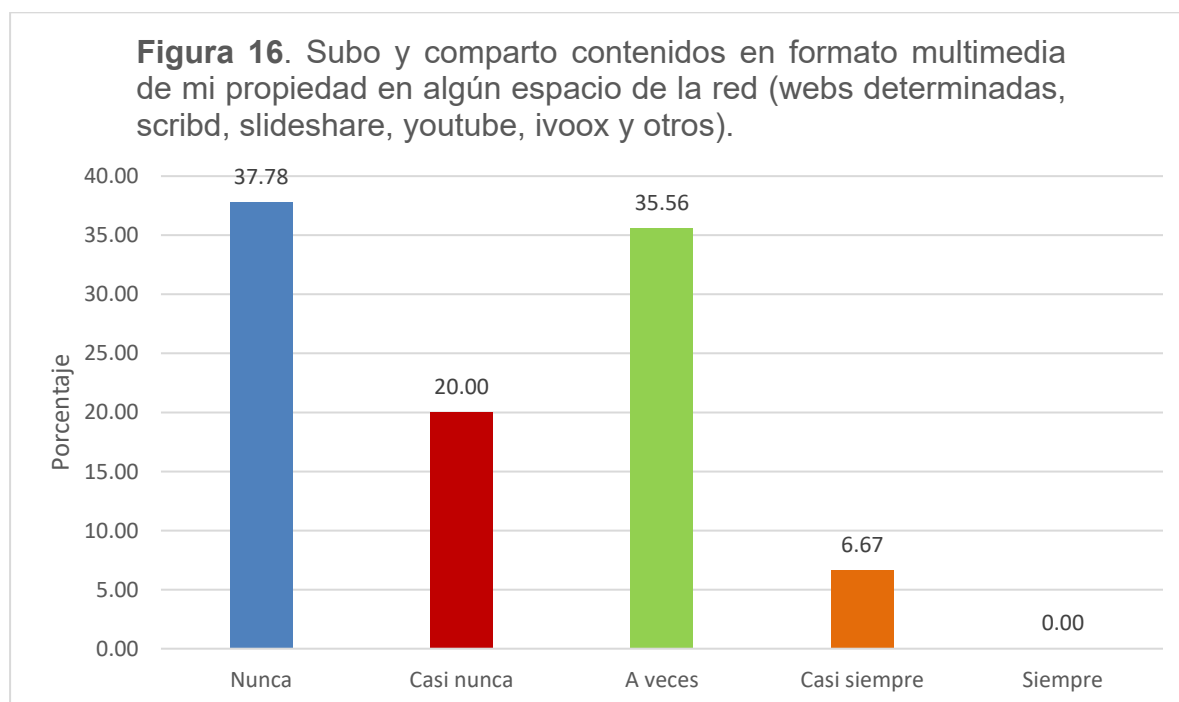
En la tabla 18 y figura 15 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de generar contenidos multimedia del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 37.78% a veces lo identifican, seguido del 35.56%, quienes mencionan que casi nunca, asimismo el 22.22% aducen que nunca, asimismo, el 4.44% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 19.

Subo y comparto contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red (webs determinadas, scribd, slideshare, youtube, ivoox y otros)

Percepción	Nº Colaboradores	%
Nunca	17	37.78
Casi nunca	9	20.00
A veces	16	35.56
Casi siempre	3	6.67
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 19

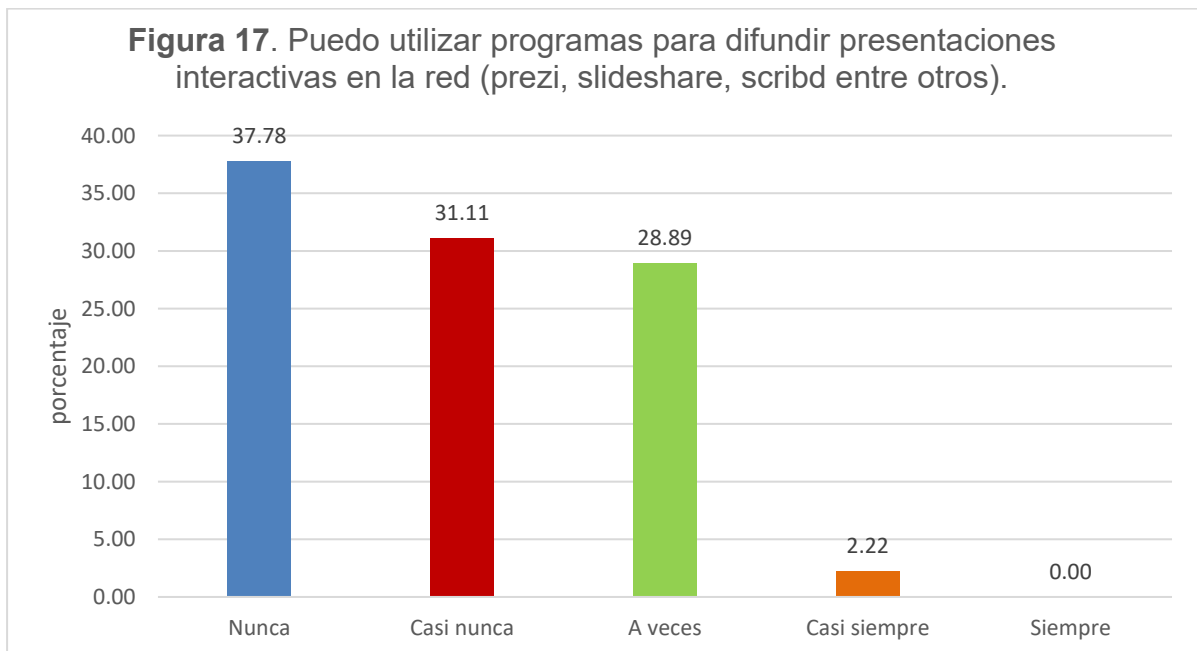
En la tabla 19 y figura 16 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de usar y compartir contenidos en formato multimedia de su propiedad en algún espacio de la red del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho, el 37.78% nunca lo identifican, seguido del 35.56%, quienes mencionan que a veces, asimismo el 20% aducen que casi nunca, asimismo, el 6.67% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 20.

Puedo utilizar programas para difundir presentaciones interactivas en la red (prezi, slideshare, scribd entre otros)

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	17	37.78
Casi nunca	14	31.11
A veces	13	28.89
Casi siempre	1	2.22
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 20

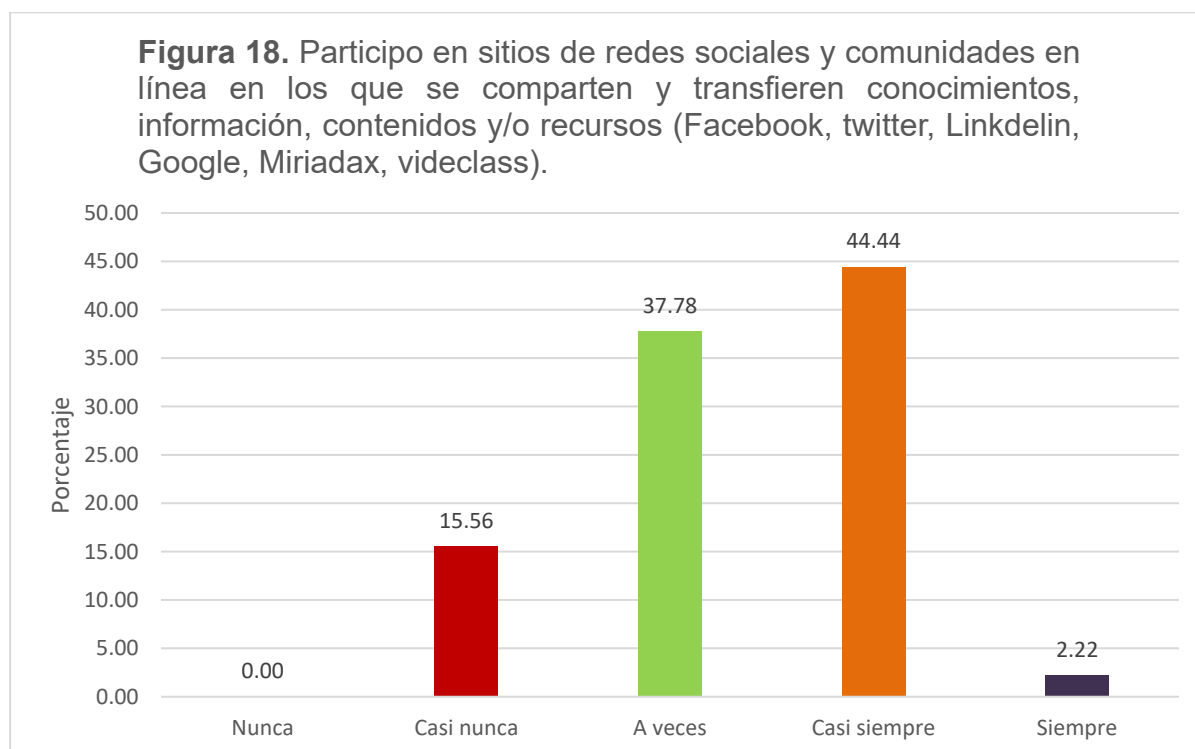
En la tabla 20 y figura 17 se observa que ante la pregunta sobre la capacidad de utilizar programas para difundir presentaciones interactivas en la red del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho, el 37.78% nunca lo identifican, seguido del 31.11%, quienes mencionan que casi nunca, asimismo el 28.89% aducen a veces, asimismo, el 2.22% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 21.

Participo en sitios de redes sociales y comunidades en línea en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (Facebook, twitter, LinkedIn, Google, Miriadax, videoclass).

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	0	0.00
Casi nunca	7	15.56
A veces	17	37.78
Casi siempre	20	44.44
Siempre	1	2.22
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 21

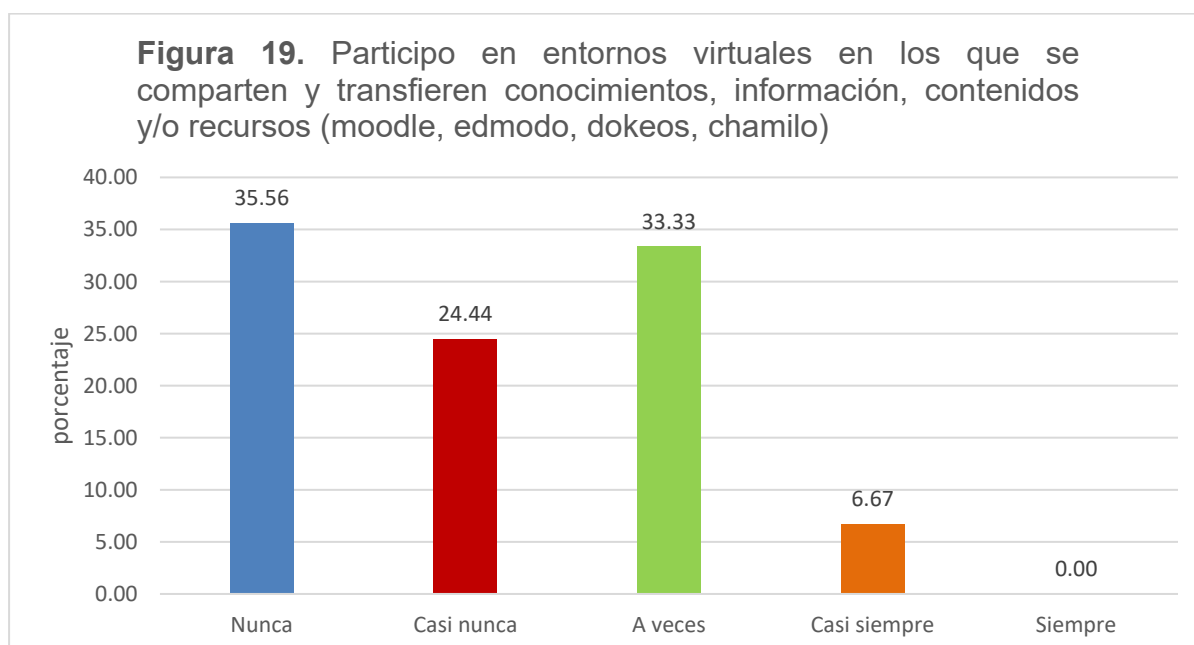
En la tabla 21 y figura 18 se observa que, ante la pregunta sobre la participación en redes sociales y comunidades en línea para transferencia de conocimiento, información, contenido, etc. del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 44.44% casi siempre lo identifican, seguido del 37.78%, quienes mencionan que a veces, asimismo el 15.56% aducen que casi nunca, asimismo, el 2.22% mencionan que siempre y, finalmente, el 0% señalan que nunca.

Tabla 22.

Participo en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	16	35.56
Casi nunca	11	24.44
A veces	15	33.33
Casi siempre	3	6.67
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 22

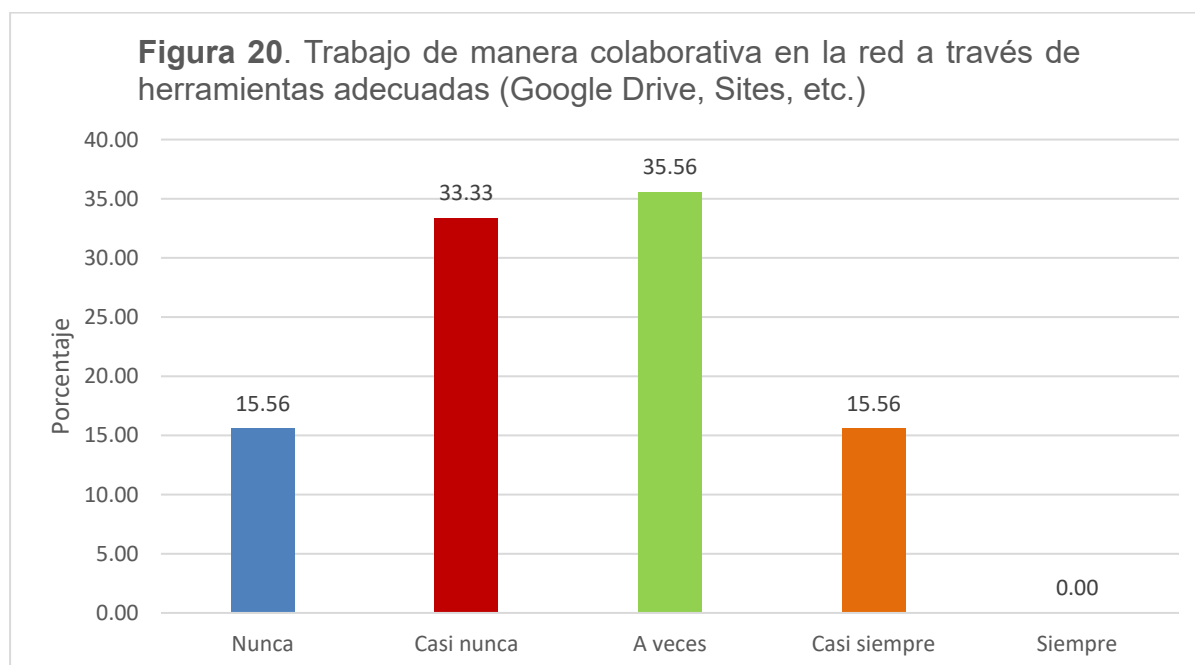
En la tabla 22 y figura 19 se observa que, ante la pregunta sobre la participación en entornos virtuales para compartir y transferir conocimiento, información del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 35.56% nunca lo identifican, seguido del 33.33%, quienes mencionan que a veces, asimismo el 24.44% aducen que casi nunca, asimismo, el 6.67% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que nunca.

Tabla 23.

Trabajo de manera colaborativa en la red a través de herramientas adecuadas (Google Drive, Sites, etc.)

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	7	15.56
Casi nunca	15	33.33
A veces	16	35.56
Casi siempre	7	15.56
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 23

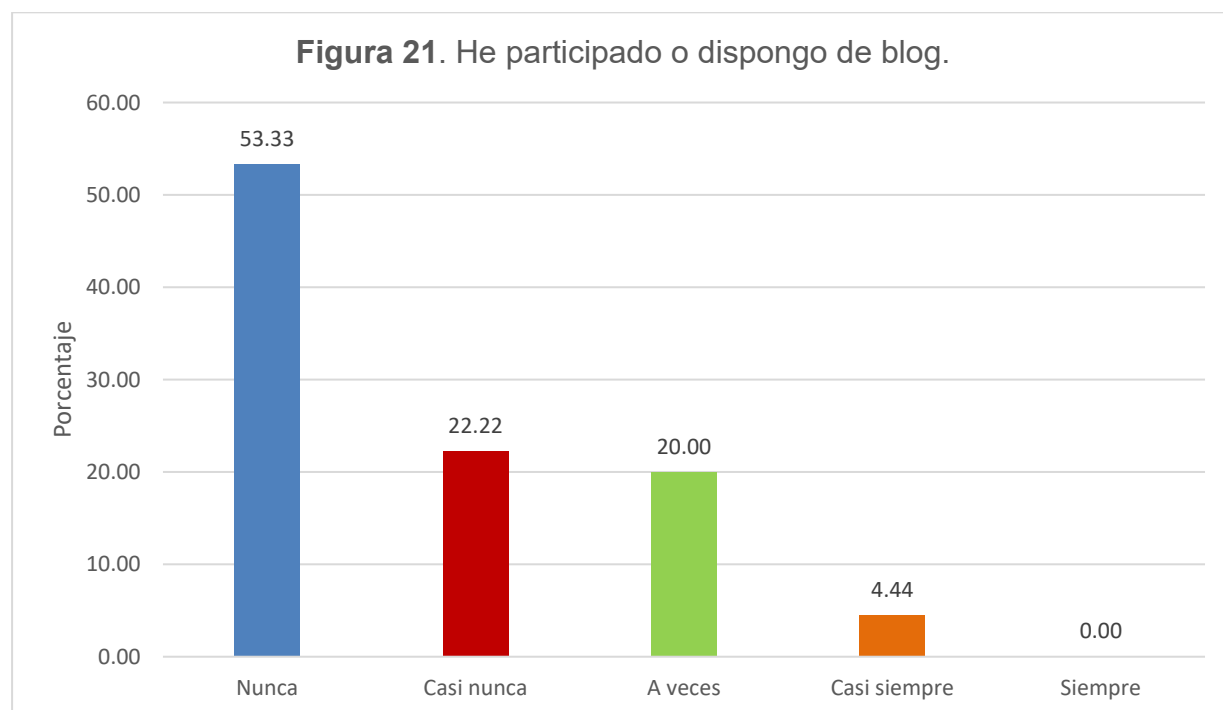
En la tabla 23 y figura 20 se observa que ante la pregunta sobre el trabajo de manera colaborativa en la red del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 35.56% a veces lo identifican, seguido del 33.33%, quienes mencionan que casi nunca, asimismo el 15.56% aducen nunca, asimismo, el 15.56% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que siempre.

Tabla 24.

He participado o dispongo de blog.

Percepción	N° Colaboradores	%
Nunca	24	53.33
Casi nunca	10	22.22
A veces	9	20.00
Casi siempre	2	4.44
Siempre	0	0.00
	45	100.00

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 24

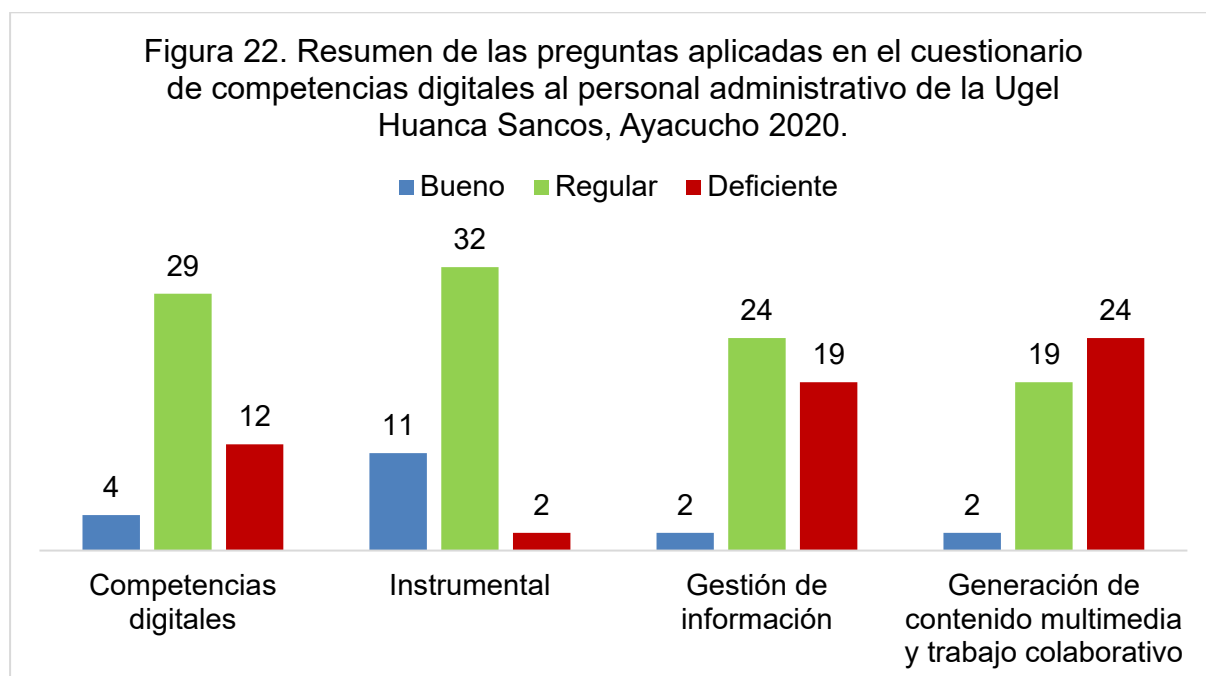
En la tabla 24 y figura 21 se observa que ante la pregunta sobre la disponer de blog propio para la generación de contenido y accesibles a los demás del personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020, el 53.33% nunca lo identifican, seguido del 22.22%, quienes mencionan que casi nunca, asimismo el 20% aducen a veces, asimismo, el 4.44% mencionan que casi siempre y, finalmente, el 0% señalan que nunca.

Tabla 25.

Resumen de las preguntas aplicadas en el cuestionario de competencias digitales al personal administrativo de la Ugel Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

Variable	Bueno		Regular		Deficiente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Competencias digitales	4	9	29	64	12	27	45	100
Instrumental	11	24	32	71	2	4	45	100
Gestión de información	2	4	24	53	19	42	45	100
Generación de contenido multimedia y trabajo colaborativo	2	4	19	42	24	53	45	100

Nota: Cuestionario de competencias digitales.



Nota: Tabla 25

En la tabla 25 y figura 22 se observa que el nivel predominante sobre la percepción de las competencias digitales es el regular (64%), seguido del nivel deficiente (27%) y finalmente, el nivel bueno (9%). Asimismo, en su dimensión instrumental, destaca el nivel regular (71%), seguido del nivel deficiente (24%) y finalmente, el nivel bueno (4%); en la dimensión gestión de información, predomina el nivel regular (53%), seguido del nivel deficiente (42%) y finalmente, el nivel bueno (4%). Ultimadamente, en la dimensión generación de contenido multimedia y trabajo colaborativo, predomina el nivel deficiente (53%), seguido del nivel regular (42%) y finalmente, el nivel bueno (4%).

4.2. Diseño de la mejora

4.2.1. Título

Propuesta de mejora de las competencias digitales basada en TI para los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

4.2.2. Datos generales

Institución : UGEL Huanca Sancos

Población beneficiaria : Colaboradores administrativos de la UGEL Huanca Sancos

Duración : 2 meses

Responsable : UGEL Huanca Sancos

4.2.3. Fundamentación

El desarrollo del talento de la creatividad del individuo a través de la educación, la investigación y la innovación posibilita el ingreso de nuevas tecnologías en el proceso de la gestión educativa, lo que permite una revisión y abandono de las prácticas tradicionales de gestión educativa. Además, innovación significa pensar críticamente, resolver problemas desde diferentes ángulos, crear un ambiente participativo, crear una variedad de espacios para las relaciones entre el personal y el maestro y mejorar el ambiente de la administración educativa.

Como un instrumento de gestión de las TI y organizador de relaciones globales, juega un papel importante en la administración de la educación en la sociedad actual, además de enriquecer el acceso a la educación, el intercambio de información científica y la facilidad a una variedad de contenidos, impulsar la democracia, el diálogo y la colaboración administrativa.

En este sentido, la TI es una herramienta incomparable para modernizar la gestión educativa:

- a) Cooperación para beneficio en común y destrezas adicionales, indistintamente del lugar del personal y los profesores.
- b) Comunicarse con el entorno de conocimiento virtual.
- c) Comunicación síncrona y asincrónica.
- d) comprensión transversal del concepto.

Es importante fortalecer las habilidades digitales del personal de estas importantes organizaciones en el campo de la gestión educativa, ya que la infraestructura tecnológica de UGELES tiene un papel clave que jugar y debe ser efectiva. La propuesta de mejora tiene como objetivo fortalecer la capacidad de información del personal de la UGEL de Huanca Sancos mediante la integración de la TI con los procesos administrativos y las actividades de gestión.

4.2.3. Objetivos

4.2.3.1. General

Diseñar una propuesta de mejora de las competencias digitales basada en TI para los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

4.2.3.2. Específicos

- Plantear actividades para el fortalecimiento de la creación de contenido multimedia y trabajo colaborativo de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

- Formular los mecanismos de evaluación y control de las actividades diseñadas para el fortalecimiento de la generación de contenido multimedia y trabajo colaborativo de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

4.2.4. Plan Operativo

Tabla 26.

Actividad 1. Seminario práctico del manejo de dispositivos digitales.

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICAS	Se impartirá el seminario a través de un cronograma que estará acorde al horario laboral en la UGEL. Todos los colaboradores con bajo conocimiento y habilidades digitales serán convocados.
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Se instruirán en el empleo de la computadora y dispositivos electrónicos de la comunicación (configuración básica de los dispositivos, conexión a red, privacidad y seguridad de internet).

Nota: Elaboración propia.

Tabla 27.

Actividad 2. Taller de manejo de equipos de informática.

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICA	Se permitirá a los trabajadores la interacción con los equipos electrónicos informáticos, que les ayudará desenvolver el trabajo diario y mejorará su aprendizaje digital.
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Adecuarse a la complejidad de los equipos de cómputo, entender el funcionamiento de los dispositivos y funciones electrónicas (prácticas del correcto uso de los equipos de cómputo, impresora, escáner, conexión a red, uso de seguridad, antivirus, otros).

Nota: Elaboración propia.

Tabla 28.

Actividad 3. Seminario de estrategias innovadoras para las competencias digitales

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICAS	Se clasificará y priorizará de acuerdo a las necesidades que tengan los trabajadores. Esta actividad estará a cargo de expertos externos a la UGEL de Huanca Sancos.
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Los trabajadores aprenderán a conocer las distintas herramientas digitales, para adquirir tácticas de conocimiento en varios campos de la administración pública y educativa.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 29.

Actividad 4. Seminario de competencias digitales

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICAS	Se impartirá el seminario a través de un cronograma que estará acorde al horario laboral. Los expositores serán expertos en la materia.
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Los trabajadores se instruyan en la administración pedagógica digital, como un entretenimiento de manera eficaz en el desarrollo de sus labores en la UGEL, utilizando herramientas de Microsoft Office para generar contenido.

Nota: Elaboración propia.

Tabla 30.

Actividad 5. Taller de competencias digitales

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICAS	<p>Se planificará y adecuará nuevos modelos de aprendizaje para los trabajadores de la UGEL, de tal manera que generen contenido multimedia en audio, video e imagen.</p> <p>Los recursos educativos digitales se diseñarán con herramientas didácticas.</p>
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Incrementar las habilidades y competencias básicas en software para multimedia (uso de aplicativos como prezi, Google meet, zoom, Facebook, youtube).

Nota: Elaboración propia.

Tabla 31.

Actividad 6. Talleres para líderes en competencias digitales.

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICA	Los seminarios, talleres y planes de adiestramientos, serán dictados por expertos en competencias digitales que cumplirán con las expectativas deseadas.
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Los trabajadores aprenderán a manejar herramientas de sistemas de entornos virtuales en los que se comparte y transfiere información, tales como Moodle, Google Classroom, Canvas, Chamilo, linkedin).

Nota: Elaboración propia.

Tabla 32.

Actividad 7. Programa de concientización de colaboradores.

ASPECTO	ACTIVIDAD
CARACTERÍSTICAS	A través de la práctica de trabajo colaborativo en red, se buscará que optimicen sus competencias digitales en sus labores.
DURACIÓN	2 sesiones de 1.5 horas.
FINALIDAD	Se concientizará a los colaboradores acerca de la importancia de aprender y aplicar el trabajo colaborativo online, a través de Google Drive, Sites Dropbox, uso de la nube, email entre otros.

Nota: Elaboración propia.

4.2.5. Presupuesto del plan de mejora de competencias digitales

Tabla 33.

Presupuesto del plan de mejora de competencias digitales

Descripción	Nivel de Impacto	Recursos	Presupuesto
Seminarios de competencias digitales	Alto	Seminarista Equipos informáticos	S/. 250.00
Seminario de estrategias innovadoras para las competencias digitales	Alto	Internet Instrumentos digitales Seminarista Laboratorio de computación	S/. 250.00
Taller de competencias digitales	Alto	Internet Videos Experto en competencias digitales	S/. 200.00
Taller de uso de instrumentos digitales	Alto	Internet Instrumentos digitales Experto en el uso de instrumentos digitales.	S/. 200.00

		Instrumentos digitales de la enseñanza.	
Seminario operativo del uso de equipos de informática	Alto	Seminarista Equipos informáticos	S/. 250.00
Talleres para lideres en competencias digitales	Alto	Experto en competencias en Internet	S/. 200.00
Programa de concientización de colaboradores de la UGEL	Alto	Herramientas digitales Directivos Colaboradores	S/. 300.00
Total			S/. 1650.00

Nota: Elaboración propia.

4.3. Mecanismos de control

Para el control y monitoreo del plan de mejora, se habrá de controlar el cumplimiento de las actividades sugeridas a lo largo de la ejecución de la propuesta, antes y después de haberse desarrollado.

En tal sentido, a continuación se exponen las tablas de control para la realización de las actividades durante su desarrollo.

Tabla 34.

Tabla de control para la ejecución de las actividades durante su desarrollo

N°	Nombre de actividad	Fecha de inicio
1	Seminario práctico del manejo de dispositivos digitales	03-10-2022
2	Talleres de manejo de equipos informáticos	10-10-2022
3	Seminario de estrategias innovadoras para las competencias digitales	17-10-2022
4	Seminario de competencias digitales	24-10-2022
5	Taller de competencias digitales	31-10-2022
6	Talleres para líderes en competencias digitales	07-11-2022
7	Programa de concientización de colaboradores	14-11-2022

Nota: Elaboración propia.

Tabla 35.*Control de asistencia a las actividades para la mejora de competencias digitales*

N°	Nombre de actividad	Fecha de inicio	Dirigido a	Nivel de avance (%)
1	Seminario práctico del manejo de dispositivos digitales	03-10-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia
2	Talleres de manejo de equipos informáticos	10-10-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia
3	Seminario de estrategias innovadoras para las competencias digitales	17-10-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia
4	Seminario de competencias digitales	24-10-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia
5	Taller de competencias digitales	31-10-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia
6	Talleres para líderes en competencias digitales	07-11-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia
7	Programa de concientización de colaboradores	14-11-2022	45 colaboradores administrativos	% asistencia

Nota: Elaboración propia.

Asimismo, cabe señalar que, otra manera de cómo verificar la efectividad de la propuesta de mejoras para el desarrollo de competencias digitales en la referida instrucción, se basa en la aplicación semestral del cuestionario de competencias digitales a los colaboradores, mediante el cual se podrá elaborar un diagnóstico situacional respecto a las capacidades y actitudes que van mostrando los colaboradores en el desarrollo de sus competencias en el área digital.

A partir de la aplicación de dicho instrumento, tendrá que elaborar según informe personalizado de cada colaborador respecto a sus competencias digitales, así como también un informe global de los promedios de avance.

CONCLUSIONES

Se identificó que los promedios más bajos se encontraron en las preguntas relacionadas con la dimensión generación de contenido multimedia, motivo por el cual se tomó a bien diseñar acciones de mejora para la dimensión.

Se diseñó una propuesta de mejora de las competencias digitales basada en TI para los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

Se plantearon actividades para el fortalecimiento de la creación de contenido multimedia y trabajo colaborativo de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

Se sugirió el presupuesto para la propuesta de mejora de las competencias digitales basada en TI para los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

Se formularon los mecanismos de evaluación y control de las actividades diseñadas para el fortalecimiento de la creación de contenido multimedia y trabajo colaborativo de los colaboradores de la UGEL Huanca Sancos, Ayacucho 2020.

RECOMENDACIONES

La administración de la UGEL de Huaca Sancos debe continuar invirtiendo en la implementación de tecnología de la información, equipos innovadores, materiales de tecnología de la información y las comunicaciones conectados a Internet. De esta forma, los empleados podrán reducir la brecha digital y desarrollar sus habilidades digitales.

Las autoridades competentes deben desarrollar estrategias administrativas para que los empleados puedan evaluar la información y las herramientas que contribuyen a su desarrollo profesional, y seleccionar información crítica, innovadora y factual para su desempeño laboral.

Es necesario contratar profesionales en habilidades digitales, lo que debería cambiar el rumbo de la colaboración digital, permitiendo a los colaboradores no solo adquirir las habilidades para usar computadoras y herramientas, sino también desarrollar las habilidades y habilidades para usar las tecnologías de la información para contribuir a su crecimiento profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, L. (2018). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de los colegios Fe y Alegría de Año Nuevo Collique en el 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Alva, R. (2011). *Las Tecnologías de información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación a maestristas de educación con mención en docencia en el nivel superior*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sede Central, Lima, Perú.
- Arias, F., Legarreta, M., Sánchez, J. y Suarez, J. (2014). *Teorías del aprendizaje y aplicaciones educativas de las TI*. Recuperado de: <http://uocicgrupo3.wikispaces.com/Conductismo>
- Atocha, A. (2017). Las plataformas virtuales. Análisis del caso UBER ¿Una nueva modalidad de contratación laboral? (Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Piura.
- Barbera, E., Mauri, T. y Onrubia, J., (2008). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza basada en la TIC: Pautas e instrumentos de análisis*. Barcelona, España: Graó
- Batti, A., Ballon, C., & Leo, E. (2018). Plan de Mejora de marketing para el CITE Pesquero Ilo, 2018 [Post Grado NEUMANN]. <http://repositorio.neumann.edu.pe/handle/NEUMANN/151>
- Cabero, J. (2007). *Nuevas tecnologías aplicadas a la educación*. Madrid: Interamericana.

- Centeno, G. y Cubo, S. (2013). Evaluación de la competencia digital y las actitudes hacia las TI del alumnado universitario. *Revista de investigación educativa*. 31(2), 517 – 536. Recuperado de: <https://revistas.um.es/rie/article/view/169271/158221>
- Chávez, P. (2016). Implementación de una plataforma virtual para optimizar la gestión académica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chota-2016. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Chien, Y. T., Chang, C. Y., Yeh, T. K. y Chang, K. E. (2012). Engaging pre-service science teachers to act as active designers of technology integration: A MAGDAIRE framework. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 578–588.
- Coronado, J. (2015). *Uso de las TI y su relación con las competencias digitales de los docentes en las instituciones educativas No. 5128, del distrito de ventanilla Callao*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/883>
- Cosano, R. (2007) La plataforma de aprendizaje Moodle como instrumento para el trabajo social en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior. *Acciones e investigaciones sociales*, 1-12. Recuperado de [Recuperado de https://goo.gl/F5kdJq](https://goo.gl/F5kdJq)
- Edutalentos (2019). Presentación. (En línea). (Consultado el 19 de diciembre del 2019). Recuperado en: <http://edutalentos.pe/presentacion/>
- El Peruano (2018). *Decreto Legislativo n° 1412*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-aprueba-la-ley-de-gobierno-digital-decreto-legislativo-n-1412-1691026-1/>

El Peruano (2020). *Decreto de urgencia n° 006-2020. Decreto de urgencia que crea el sistema nacional de transformación digital*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-crea-el-sistema-nacional-de-transfor-decreto-de-urgencia-n-006-2020-1844001-1/>

Espino, J. (2018) Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula. (Tesis de Maestría) Universidad San Martín de Porras, Lima, Perú.

Esteve, F. y Gisbert, M. (2013). Competencia digital en la educación superior: instrumentos de evaluación y nuevos entornos. *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 10(3), 29-43. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4772632>

Gallego, J. (2012). Guía de Moodle 1.9.14 + (Plataforma A distancia) Dirección General de Formación Profesional y Educación Permanente. España: Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de Cantabria.

García, F. (2017). Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.

Gasca, J., & Zaragoza, R. (2014). Designpedia. 80 herramientas para construir tus ideas. LID Editorial.

González, L. (2012). *Estrategias para optimizar el uso de las TI en la práctica docente que mejoren el proceso de aprendizaje*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/46909/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guizado, F. (2015). La competencia digital y el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas “Precursores de la Independencia Nacional” y “Nuestra Señora de Lourdes” del distrito de Los Olivos- 2014. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Hernández, C., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6 ed.). México: McGraw-Hill.
- Hew, K. F. y Brush, T. (2007). Integrating technology into K-12 teaching and learning: current knowledge gaps and recommendations for future research. *Educational Technology Research and Development*, 55(3), 223–252.
- Islas, C. & Martínez, E. (2008). El uso de las Tic como apoyo a las actividades docentes. Recuperado de <http://www.eveliux.com/mx/El-uso-de-las-TIC-comoapoyo-a-las-actividades-docentes.html>
- Koh, J. H. L. y Divaharan, S. (2011). Developing pre-service teachers’ technology integration expertise through the TPACK-developing instructional model. *Journal of Educational Computing Research*, 44(1), 35–58.
- López, M., (2013). *Aprendizaje, Competencias y TI: Aprendizaje basado en competencias*. México: Pearson.
- Lozada, R. & Guevara, V. (2014). Entorno virtual Moodle y su efecto en el aprendizaje del área de matemática en estudiantes del primer grado de secundaria en la IE Salcantay (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Lozano, C. (2017). *Tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo de competencias digitales de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional*

de Computación e Informática del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Simón Bolívar de la región Callao. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de: www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1290

Malapile, S. y Keengwe, J. (2014). Information Communication Technology planning in developing countries. *Education and Information Technologies*, 19(4), 691–701.

Maraví, J. (2018). Implementación de plataforma virtual Chamilo para mejorar el rendimiento académico en la I.E. Harvard - Huancayo. (Tesis de grado). Universidad Continental, Huancayo.

Melchorita, C. (2018). Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Mir, B. (2009) *Competencias digitales: conocimientos, habilidades y actitudes para la Sociedad Red. Barcelona.* Recuperado de: <http://es.slideshare.net/Musicarraona/boris-mir-competencia-digitalcompetencia-metodolgica-cuimpb-2009>

Monereo, C. (2010). Resistance, obstacles and alternatives in the training of teachers for educational change. *Education Magazine*, 585-586. Obtained from http://www.revistaeducacion.educacion.org/re352/re352_26.pdf

Pérez, J., y Gardey, A. (2015). Definición. De. Obtenido de <https://definicion.de/plataforma-virtual/>

Plan Operativo Institucional – UGEL Huanca Sancos, 2021.

Presidencia del Consejo de Ministros (2018). *Lineamientos para la Formulación del Plan de Gobierno Digital – PGD*. Recuperado de: https://www.peru.gob.pe/normas/docs/Anexo_I_Lineamientos_PGD.pdf

RISTI (2019). La competencia digital y su importancia para el ejercicio de la comunicación organizacional en territorio. Recuperado de: <https://search.proquest.com/openview/43af3c19c59d9fb0a81504e368d06a78/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>

Sampieri, R. H. (2010). Metodología de la investigación. Editorial Félix Varela.

Sánchez, M. (2018). Creación de una plataforma virtual para la elaboración de nuevos grupos de investigación. en Red-U: Tejiendo Conocimientos. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia.

Tobón, S., (2014). *Formación Integral y Competencias*. 4ta. Ed. Bogotá, Colombia: Ecoe.

Vanderlinde, R., Braaka, J. van y Dexter, S. (2012). ICT policy planning in a context of curriculum reform: Disentanglement of ICT policy domains and artifacts. *Computers & Education*, 58(4), 1339–1350.

Viñas, M. (2018). Competencias digitales y herramientas esenciales para transformar las clases y avanzar profesionalmente. (En línea). (Consultado el 09 de enero del 2020). Recuperado en: <https://cursoticeducadores.com/ebook-competencias-digitales.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIGITALES

Este cuestionario tiene como objetivo saber sobre las competencias digitales que posees como profesional y el uso que realizas del mismo. Responder con sinceridad, no según lo que debería de ser; sino las competencias digitales que tienes.

Esta información nos servirá para seguir mejorando nuestros servicios y adecuarlos en nuestras capacitaciones

Responde de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Competencia Digital Instrumental	1	2	3	4	5
1. Identifico el funcionamiento de los dispositivos digitales y equipamientos informáticos (ordenadores, redes, dispositivos de comunicación, procesadores, memorias, disco duro, etc.)					
2. Soy capaz de resolver adecuadamente cualquier tipo de problema que pueda surgir cuando las tecnologías o dispositivos que utilizo no funcionan correctamente.					
3. Reconozco con facilidad conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología de la información en ámbito de hardware, software y redes.					
4. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Word (formatos de texto, tablas, tabla de contenido, combinar correspondencia, revisiones y comentarios, SmartArt) para el crear contenidos digitales.					
5. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft PowerPoint (diseñar con patrones, insertar: formas, SmartArt, imágenes, vínculos, videos, audio, animaciones, transiciones) para el crear contenidos digitales					
6. Estoy capacitado en utilizar las herramientas de Microsoft Excel (fórmulas básicas, funciones estadísticas, búsqueda, lógicas, gráficos estadísticos, formato condicional, crear base de datos) para el crear contenidos digitales.					

Competencia Digital de Gestión de Información	1	2	3	4	5
7. Utilizo marcadores sociales, etiquetas y alertas para clasificar y rastrear información.					
8. Utilizo diferentes buscadores y de acuerdo al tipo de información a localizar (música, videos, poscast, imágenes, ejecutables, archivos con licencia creative common y otros)					
9. Reconozco con facilidad el funcionamiento de los buscadores robot, indexación, etiquetados y otros.					
10. Planifico búsquedas de información para la resolución de problemas.					
11. Cuando necesito buscar una información concreta, además de las funciones básicas de los buscadores, utilizó búsquedas avanzadas, bases de datos en línea y/o búsquedas en biblioteca virtuales a través de referencias vinculadas.					
12. Utilizo servicios de almacenamiento de información en la nube (Google drive, Dropbox, One drive, entre otros)					
Competencia Digital de Generación de contenido multimedia y trabajo colaborativo en línea.					
13. Soy capaz de generar contenidos digitales simples usando las herramientas de office Word, PowerPoint, Excel (formatos, imágenes, tablas, gráficos, SmartArt, formas)					
14. Soy capaz de generar contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red					
15. Subo y comparto contenidos en formato multimedia de mi propiedad en algún espacio de la red (webs determinadas, scribd, slideshare, youtube, ivoox y otros)					
16. Puedo utilizar programas para difundir presentaciones interactivas en la red (prezi, slideshare, scribd entre otros)					
17. Participo en sitios de redes sociales y comunidades en línea en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (Facebook, twitter, LinkedIn, Google, Miriadax, videoclass).					
18. Participo en entornos virtuales en los que se comparten y transfieren conocimientos, información, contenidos y/o recursos (moodle, edmodo, dokeos, chamilo).					

	1	2	3	4	5
19. Trabajo de manera colaborativa en la red a través de herramientas adecuadas (Google Drive, Sites, etc.)					
20. He participado o dispongo de blog.					

ANEXO 2: BASE DE DATOS

Sujeto	Sexo	Area	COMPETENCIAS DIGITALES																			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Masculino	Area de Gestión Institucional	4	3	3	4	4	3	1	2	2	3	2	3	4	2	1	2	4	3	2	1
2	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	3	1
3	Masculino	Area de Gestión Administrativa	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2
4	Masculino	Area de Gestión Administrativa	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2
5	Masculino	Area de Gestión Institucional	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	4	2	1	1
6	Masculino	Area de Gestión Administrativa	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
7	Masculino	Area de Gestión Administrativa	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
8	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	1	2	1
9	Femenino	Area de Gestión Administrativa	5	3	3	2	4	4	1	1	1	3	2	4	3	2	1	2	3	1	3	1
10	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1
11	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	4	3	4	3	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2
12	Masculino	Area de Gestión Administrativa	4	3	4	4	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1
13	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	3	4	4	4	4	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	1
14	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	3	5	5	4	1	1	1	2	2	4	2	1	1	1	4	1	4	1
15	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	4	2	3	5	4	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1
16	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	5	5	3	3	5	3	1	4	2	5	2	5	3	2	1	2	5	1	3	2

17	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
18	Masculino	Area de Gestión Administrativa	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
19	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	2	1	1	4	3	2	1
20	Femenino	Area de Gestión Administrativa	3	3	2	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1
21	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
22	Femenino	Area de Gestión Institucional	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1
23	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1
24	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1
25	Masculino	Area de Gestión Administrativa	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2
26	Masculino	Area de Gestión Administrativa	3	3	1	4	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1
27	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	4
28	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	3	4	4	4	2	2	1	4	2	5	4	3	3	3	4	1	1	1
29	Masculino	Dirección General	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
30	Masculino	Dirección General	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3
31	Femenino	Area de Gestión Administrativa	3	2	3	3	2	5	1	1	1	3	2	4	2	1	1	1	3	1	3	1
32	Femenino	Area de Gestión Administrativa	3	2	3	3	2	5	1	2	1	3	2	4	3	1	2	1	3	1	3	1
33	Femenino	Oficina de Personal	3	3	2	4	5	4	2	1	1	3	3	5	4	2	3	3	4	2	4	3
34	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	Masculino	Area de Gestión Pedagógica	3	3	2	4	4	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	4	3	2	1

36	Femenino	Area de Gestión Institucional	2	4	3	5	5	5	3	1	1	3	2	5	2	1	3	2	2	1	3	1
37	Masculino	Oficina de Personal	4	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	4	2	2	1	4	2	2	3
38	Femenino	Oficina de Personal	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	4	3	2	1
39	Femenino	Area de Gestión Pedagógica	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2
40	Masculino	Oficina de Personal	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	2	2	3	4	3	4	3	3	4
41	Masculino	Oficina de Personal	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
42	Masculino	Area de Gestión Administrativa	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1
43	Femenino	Oficina de Personal	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1
44	Femenino	Dirección General	4	3	3	4	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	3	1	2	2
45	Masculino	Dirección General	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	1	3	1	2	1	4	1	1	3

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores administrativos de la UGEL de Huanca Sancos.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
ENRIQUE GUZMAN Y VALLE
ALMA MATER DEL MAGISTERIO NACIONAL
FICHA DE VALIDACION DE JUCIOS DE EXPERTOS**

I. DATOS PERSONALES

1.1 Nombre del docente experto : Dr. Jorge Victorio Chavarria
 1.2 Cargo que desempeña : Docente Principal
 1.3 Institución donde labora : Universidad Nacional de Educación
 1.4 Nombre del autor del instrumento : Carlos Alberto Lozano Zapata
 1.5 Nombre del instrumento : Cuestionario de Competencias Digitales

II. ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente (0-20)				Regula (21-40)				Buena (41-60)				Muy Buena (61-80)				Excelente (81-100)			
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				✓
3. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios de la tecnología																				✓
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el servicio educativo																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado																				✓
TOTAL																			90		

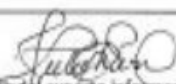
III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Se es aplicable el instrumento

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

90 puntos

Lugar y Fecha La Molina 13-12-16


 Firma del experto informante
 ONI: 07660196
 Teléfono: 3487553

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Nº	ALFA DE CRONBACH
1	,745
2	,726
3	,698
4	,733
5	,695
6	,793
7	,783
8	,921
9	,837
10	,837
11	,831
12	,858
13	,857
14	,783
15	,921
16	,837
17	,837
18	,831
19	,857
20	,783
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,841$	
La fiabilidad se considera como BUENA	

Nota: Cuestionario de competencias digitales.