

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los
directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco,
2024**

Para optar el grado académico de maestro en:
Liderazgo y Gestión Educativa

Autor:

Bach. Maylly Gamelly MARCELO LAUREANO

Asesor:

Dr. Percy Néstor ZAVALA ROSALES

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los
directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco,
2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Clodoaldo RAMOS PANDO
PRESIDENTE

Dr. Ulises ESPINOZA APOLINARIO
MIEMBRO

Dr. Juan Antonio CARBAJAL MAYHUA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 001-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Maylly Gamelly MARCELO LAUREANO

Escuela de Posgrado:

MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:

TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:

**INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES EN EL BIENESTAR
EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL
DISTRITO DE CHAUPIMARCA, PASCO, 2024**

ASESOR (A): Dr. Percy Néstor ZAVALA ROSALES

Índice de Similitud:

02%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 14 de enero del 2025

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR**

DEDICATORIA

Con mucho cariño y gratitud, dedico este proyecto de tesis a mi familia, amigos y profesores, quienes me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de este proceso. Su amor, aliento y guía han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

AGRADECIMIENTO

Extiendo mis más sinceros agradecimientos a todas las personas e instituciones que han hecho posible la realización de esta tesis.

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y a la Escuela de Posgrado, por brindarme la oportunidad de formarme como investigador y por los recursos y el apoyo académico que me han facilitado.

A mi asesor de tesis, por su orientación, paciencia y confianza en mi trabajo, así como por sus valiosos aportes y sugerencias que enriquecieron esta investigación.

A los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, por su disposición y colaboración para participar en este estudio, compartiendo sus experiencias y conocimientos sobre el uso de las tecnologías digitales y su bienestar emocional.

A mi familia y amigos, por su amor, comprensión y aliento constante, que me motivaron a seguir adelante y a superar los obstáculos que se presentaron en el camino.

A todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la culminación de este proyecto, mi más profunda gratitud.

RESUMEN

El presente estudio cuasiexperimental se realizó en Chaupimarca, Pasco, Perú en el año 2024, con el objetivo de determinar la influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de 48 directivos de educación secundaria. Se aplicó un cuestionario, entrevistas y observaciones a un grupo experimental (usuarios de tecnologías digitales) y un grupo control (no usuarios). Los resultados de la prueba de Wilcoxon mostraron diferencias estadísticamente significativas en el bienestar emocional general ($Z = -3.704$, $p < 0.01$), así como en las dimensiones de satisfacción ($Z = -3.704$, $p < 0.01$), autoestima ($Z = -3.704$, $p < 0.01$), autoeficacia ($Z = -3.619$, $p < 0.01$) y autonomía ($Z = -4.000$, $p < 0.01$) a favor del grupo experimental después de una intervención basada en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Se concluye que las tecnologías digitales, cuando se utilizan de manera estratégica, pueden tener un impacto positivo en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

Palabras clave: Tecnologías digitales, bienestar emocional, directivos de educación secundaria, inteligencia emocional, recursos digitales.

ABSTRACT

The present quasi-experimental study was conducted in Chaupimarca, Pasco, Peru in the year 2024, with the objective of determining the influence of digital technologies on the emotional well-being of 48 secondary education directors. A questionnaire, interviews, and observations were applied to an experimental group (users of digital technologies) and a control group (non-users). The results of the Wilcoxon test showed statistically significant differences in overall emotional well-being ($Z = -3.704$, $p < 0.01$), as well as in the dimensions of satisfaction ($Z = -3.704$, $p < 0.01$), self-esteem ($Z = -3.704$, $p < 0.01$), self-efficacy ($Z = -3.619$, $p < 0.01$), and autonomy ($Z = -4.000$, $p < 0.01$) in favor of the experimental group after an intervention based on the development of emotional intelligence skills through digital resources. It is concluded that digital technologies, when used strategically, can have a positive impact on the emotional well-being of secondary education directors.

Keywords: Digital technologies, emotional well-being, secondary education directors, emotional intelligence, digital resources.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada "Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024" se adentra en un campo de investigación de creciente relevancia en el ámbito educativo. En una era marcada por la omnipresencia de las tecnologías digitales, este estudio busca comprender cómo estas herramientas impactan el bienestar emocional de aquellos que lideran y gestionan las instituciones educativas de nivel secundario.

El bienestar emocional, definido como un estado de satisfacción y plenitud que permite a las personas desarrollar su potencial y relacionarse positivamente con su entorno (Casas, 2011), es un factor crucial para el éxito personal y profesional. En el contexto educativo, el bienestar emocional de los directivos no solo influye en su propia salud y calidad de vida, sino que también repercute en el clima escolar, el desempeño docente y, en última instancia, en el aprendizaje de los estudiantes.

La investigación se sitúa en un momento de transformación digital acelerada, donde las tecnologías digitales se han convertido en herramientas indispensables en la educación. Estas tecnologías ofrecen un amplio abanico de posibilidades para mejorar la gestión educativa, la comunicación, el acceso a la información y la formación continua. Sin embargo, su uso también plantea desafíos y riesgos, como la sobrecarga de información, la falta de privacidad, el ciberacoso y la adicción a las pantallas.

En este contexto, surge la necesidad de investigar cómo las tecnologías digitales están afectando el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. ¿Están estas herramientas mejorando su calidad de vida y su capacidad para liderar, o están generando estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental? ¿Cómo se puede aprovechar el potencial de las tecnologías digitales para promover el bienestar emocional de los directivos y, por extensión, el de toda la comunidad educativa?

Este estudio busca responder a estas preguntas mediante un enfoque cuasiexperimental, comparando el bienestar emocional de directivos que utilizan tecnologías digitales con aquellos que no las usan, y evaluando el impacto de un programa de intervención basado en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Los resultados de esta investigación proporcionarán información valiosa para diseñar políticas y estrategias que permitan aprovechar al máximo las tecnologías digitales en la educación, al tiempo que se protege y se promueve el bienestar emocional de los directivos.

Esta tesis se estructura en cuatro capítulos que abordan de manera integral la problemática de la influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

El Capítulo I, "Planteamiento del problema", establece el marco de la investigación, identificando y delimitando el problema a estudiar, formulando los objetivos generales y específicos que guiarán el estudio, y justificando la relevancia de la investigación en los ámbitos social, teórico y práctico. Asimismo, se discuten los alcances y las limitaciones que pueden influir en los resultados y conclusiones del estudio.

El Capítulo II, "Marco teórico", proporciona el fundamento conceptual y empírico de la investigación. Se revisan los antecedentes de estudios previos relacionados con el tema, tanto a nivel nacional como internacional, para contextualizar la investigación y destacar su aporte original. Se presentan las bases teóricas y científicas que sustentan el estudio, incluyendo las teorías de la inteligencia emocional y las tecnologías digitales, y se definen los términos clave que se utilizarán a lo largo de la tesis. Además, se formulan las hipótesis que se pondrán a prueba y se identifican las variables que se medirán y analizarán.

El Capítulo III, "Metodología de la investigación", detalla el enfoque metodológico adoptado en el estudio. Se describe el tipo, nivel y método de investigación, así como el diseño específico empleado. Se define la población y la muestra de estudio, justificando la elección

del muestreo no probabilístico por conveniencia. Se explican las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, como la encuesta, la entrevista y la observación, y se describe el procedimiento de validación y confiabilidad de los instrumentos. También se detallan las técnicas de procesamiento y análisis de datos, tanto cuantitativas como cualitativas, que se emplearán para obtener resultados significativos. Finalmente, se abordan los aspectos éticos considerados en la investigación, garantizando la protección de los derechos y el bienestar de los participantes.

El Capítulo IV, "Resultados y discusión", presenta los hallazgos de la investigación de manera clara y concisa. Se describe el proceso de recolección de datos y se presentan los resultados obtenidos, tanto cuantitativos como cualitativos, mediante tablas, gráficos y citas textuales. Se analizan e interpretan los resultados a la luz del marco teórico y los antecedentes de investigación, contrastando las hipótesis planteadas. Se discuten las implicaciones de los hallazgos para la teoría y la práctica educativa, destacando las fortalezas y debilidades del estudio. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, ofreciendo sugerencias para futuras investigaciones y para la implementación de políticas y estrategias que promuevan el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria en el contexto de la era digital.

Este trabajo se somete a la evaluación del jurado, con la apertura y disposición de la autora para recibir sus observaciones y sugerencias. Se reconoce que sus aportes enriquecerán significativamente esta producción intelectual.

La autora

ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación del problema.....	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos.....	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general.....	5
1.4.2.	Objetivos específicos	5
1.5.	Justificación de la investigación	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	11
2.2.	Bases teóricas – científicas	18
2.3.	Definición de términos básicos	70
2.4.	Formulación de hipótesis	72
2.4.1.	Hipótesis general.....	72
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	72
2.5.	Identificación de variables	73
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	74

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	76
3.2.	Nivel de investigación.....	76
3.3.	Métodos de investigación	77
3.4.	Diseño de investigación.....	77
3.5.	Población y muestra.....	77
	3.5.1. Población:	77
	3.5.2. Muestra	79
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	81
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	83
3.9.	Tratamiento estadístico	83
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	84

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	86
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	88
4.3.	Prueba de hipótesis	111
4.4.	Discusión de resultados.....	123

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Matriz operacional de Tecnologías digitales	74
Tabla 2. Matriz operacional de Bienestar emocional.....	75
Tabla 3. población.....	78
Tabla 4. grupo experimental y grupo control.....	79
Tabla 5. confiabilidad del instrumento.	82
Tabla 6. confiabilidad del instrumento.	83
Tabla 7. Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales y Nivel de Bienestar emocional.....	88
Tabla 8. Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales y Nivel de satisfacción	93
Tabla 9: Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales y Nivel de autoestima.....	97
Tabla 10. Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales*Nivel de autoeficacia.....	102
Tabla 11. Tabla de resultados pre test y post test nivel crítico	106
Tabla 12: Prueba de normalidad de la muestra.....	110
Tabla 13. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales en el bienestar emocional.....	112
Tabla 14. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales y la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional.....	114
Tabla 15. Prueba Wilcoxon de pre test y post de las tecnologías digitales y la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional.....	116
Tabla 16. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales y la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional.....	118
Tabla 17. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales y la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional	121

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

	Página.
Ilustración 1. Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo control – Pre test.....	89
Ilustración 2. Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo experimental – Pre test.....	89
Ilustración 3. Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo control – Pre test.....	90
Ilustración 3: Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo control – Post test	90
Ilustración 5. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo control – Pre test.....	93
Ilustración 6. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo experimental – Pre test.....	94
Ilustración 7. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo control – Post test	94
Ilustración 8. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo experimental – Post test	95
Ilustración 9. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo control – Pre test.....	98
Ilustración 10. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo Experimental – Pre test	98
Ilustración 11. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo control – Post test	99
Ilustración 12. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo experimental – Post test	99
Ilustración 13. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo control – Pre test.....	102
Ilustración 14. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo experimental – Pre test.....	103
Ilustración 15. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo control – Post test	103

Ilustración 16. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo experimental – Post test	104
Ilustración 17. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo control – Pre test.....	107
Ilustración 18. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo experimental – Pre test.....	107
Ilustración 19. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo control – Post test	108
Ilustración 20. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo experimental – Post test	108

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La irrupción de las tecnologías digitales en la sociedad ha supuesto un cambio profundo en las formas de comunicación, información, entretenimiento y aprendizaje. Estas tecnologías ofrecen múltiples ventajas y oportunidades, pero también plantean nuevos desafíos y riesgos para el bienestar emocional de las personas que las utilizan (Fernández Batanero y Tadeu, 2017). El bienestar emocional se refiere al estado de satisfacción, equilibrio y armonía que experimenta una persona en relación con sus emociones, sentimientos y afectos (Blanco y Blanco, 2021). Este bienestar influye en la salud física y mental, en la calidad de vida y en el rendimiento académico y profesional de las personas (Nias, 1996).

En el ámbito educativo, las tecnologías digitales se han convertido en una herramienta indispensable para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, especialmente en el contexto de la pandemia por COVID-19, que ha obligado a adoptar modalidades de educación a distancia o híbrida. Sin embargo, el uso

de estas tecnologías también puede generar estrés, ansiedad, frustración, aislamiento, irritabilidad o violencia en los docentes y los estudiantes, afectando negativamente a su bienestar emocional y a su motivación por aprender (Blanco y Blanco, 2021). Por ello, es necesario implementar acciones educativas que promuevan la educación emocional y el desarrollo de competencias digitales, que permitan a los docentes y los estudiantes gestionar sus emociones y aprovechar las potencialidades de las tecnologías digitales para el aprendizaje significativo (Fernández Batanero y Tadeu, 2017).

En este sentido, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024? Este problema surge de la observación de la realidad mundial, nacional y local, donde se evidencia la importancia y la necesidad de estudiar el impacto de las tecnologías digitales en el ámbito educativo, especialmente en el nivel de educación secundaria, que es una etapa clave para el desarrollo personal, social y académico de los estudiantes. Asimismo, se enfoca en el rol de los directivos, que son los responsables de liderar, gestionar y supervisar el funcionamiento de los centros educativos, y que deben enfrentarse a los desafíos y oportunidades que plantean las tecnologías digitales para la mejora de la calidad educativa.

Para responder a este problema, se plantea una investigación cuasiexperimental, con un diseño de grupo no equivalente, que consiste en comparar dos grupos de directivos de educación secundaria, uno experimental y otro control, que reciben o no una intervención basada en la aplicación de la inteligencia emocional mediante recursos digitales, y medir los cambios en su nivel de bienestar emocional antes y después de la intervención. La hipótesis que se plantea es que los directivos del grupo experimental, que reciben la intervención, mejorarán significativamente su nivel de bienestar

emocional en comparación con los directivos del grupo control, que no reciben la intervención.

1.2. Delimitación del problema

Espacial:

El estudio se realizó en el distrito de Chaupimarca, que pertenece a la provincia y región de Pasco, en el centro del Perú. Se escogió este lugar porque es el ámbito de acción de los directivos de educación secundaria que participaron en la investigación, y porque representa una zona con características socioeconómicas y culturales propias, que pueden influir en el uso y el impacto de las tecnologías digitales en el ámbito educativo.

Poblacional:

La población de estudio estuvo conformada por los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, que, según el último censo educativo realizado por el Ministerio de Educación del Perú, son un total de 48 entre directores, subdirectores y coordinadores pedagógicos.

Se escogió esta población porque los directivos son los responsables de liderar, gestionar y supervisar el funcionamiento de los centros educativos, y porque su bienestar emocional puede afectar tanto a su desempeño profesional como al clima organizacional

Temporal:

El estudio se llevó a cabo durante el año 2024, que corresponde al periodo escolar vigente en el Perú. Se escogió este tiempo porque se ha superado la emergencia sanitaria por COVID-19, y se ha retomado la modalidad presencial o semipresencial de la educación, lo que permitió aplicar la intervención basada en la inteligencia emocional mediante recursos digitales de forma más efectiva y segura.

Teórica:

El estudio se sustentó en el marco teórico de la inteligencia emocional, que se define como la capacidad de percibir, comprender, regular y expresar las propias emociones y las de los demás, de forma adaptativa y constructiva (Mayer y Salovey, 1997). Se escoge esta teoría porque se considera que la inteligencia emocional es una competencia clave para el desarrollo personal y profesional de los directivos, y porque se ha demostrado que tiene una relación positiva con el bienestar emocional, entendido como el estado de satisfacción, equilibrio y armonía que experimenta una persona en relación con sus emociones, sentimientos y afectos (Blanco y Blanco, 2021). Asimismo, se apoya en el marco teórico de las tecnologías digitales, que se entienden como el conjunto de herramientas, recursos, dispositivos y aplicaciones que permiten el acceso, la producción, el procesamiento y la comunicación de información en formato digital (Fernández Batanero y Tadeu, 2017). Se escoge esta teoría porque se reconoce que las tecnologías digitales son una herramienta indispensable para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y porque se pretende evaluar su influencia en el bienestar emocional de los directivos, tanto de forma positiva como negativa.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?

2. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?
3. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?
4. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.
2. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.
3. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.
4. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la

dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación tiene una relevancia social, ya que busca contribuir al mejoramiento del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, que son actores clave para el desarrollo educativo de la región. El bienestar emocional de los directivos influye en su salud física y mental, en su calidad de vida y en su desempeño profesional, lo que repercute en el clima organizacional y en el rendimiento académico de los estudiantes (Blanco y Blanco, 2021). Además, la investigación puede aportar evidencias y recomendaciones para el diseño e implementación de políticas públicas y programas educativos que promuevan la educación emocional y el uso adecuado de las tecnologías digitales en el nivel de educación secundaria, que es una etapa crucial para el desarrollo personal, social y académico de los estudiantes (Fernández Batanero y Tadeu, 2017).

Justificación social

La investigación tiene una relevancia teórica, ya que se sustenta en el marco conceptual de la inteligencia emocional y las tecnologías digitales, que son dos campos de estudio que han cobrado gran importancia en el ámbito educativo, especialmente en el contexto de la pandemia por COVID-19, que ha supuesto un cambio radical en las formas de enseñar y aprender. La investigación pretende aportar nuevos conocimientos y perspectivas sobre la relación entre la inteligencia emocional y las tecnologías digitales, y sobre la influencia de estas últimas en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria, que son un colectivo poco estudiado en la literatura científica (Nias, 1996).

Justificación teórica

La investigación tiene una relevancia práctica, ya que se propone realizar una intervención basada en la aplicación de la inteligencia emocional mediante recursos digitales, que tiene como objetivo mejorar el nivel de bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco. La intervención consiste en un programa de formación y acompañamiento, que incluye actividades y estrategias para el desarrollo de las habilidades emocionales y digitales de los directivos, tales como la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación, la colaboración, la creatividad y la innovación. La intervención se evaluará mediante un diseño cuasiexperimental de grupo no equivalente, que permitirá medir los cambios en el nivel de bienestar emocional de los directivos antes y después de la intervención, y compararlos con un grupo control que no recibe la intervención.

Justificación práctica

La investigación tiene una relevancia práctica, ya que se propone realizar una intervención basada en la aplicación de la inteligencia emocional mediante recursos digitales, que tiene como objetivo mejorar el nivel de bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco. La intervención consiste en un programa de formación y acompañamiento, que incluye actividades y estrategias para el desarrollo de las habilidades emocionales y digitales de los directivos, tales como la autoconciencia, la autogestión, la conciencia social, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación, la colaboración, la creatividad y la innovación. La intervención se evaluará mediante un diseño cuasiexperimental de grupo no equivalente, que permitirá medir los cambios en el nivel de bienestar emocional de los directivos antes y después

de la intervención, y compararlos con un grupo control que no recibe la intervención.

Justificación metodológica

La investigación es metodológicamente rigurosa porque sigue los principios del método científico, utiliza fuentes confiables y actualizadas, aplica técnicas e instrumentos adecuados para la recolección y el análisis de datos, y respeta las normas éticas y de citación de la APA. La investigación correlacional es un método apropiado para estudiar variables que no se pueden manipular o controlar, y que se basan en datos estadísticos. La investigación también utiliza software especializado para el procesamiento y la presentación de los datos, lo que garantiza la precisión y la calidad de los resultados.

1.6. Limitaciones de la investigación

Delimitación del objeto de estudio

La presente investigación se centró en determinar la influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria en el distrito de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. Este estudio se enfocó en los siguientes aspectos:

- Contexto geográfico: Distrito de Chaupimarca, Pasco, Perú.
- Sujetos de estudio: Directivos de educación secundaria de instituciones públicas y privadas en el distrito.
- Periodo de estudio: Año 2024.
- Marco teórico: Se basa en las teorías de la inteligencia emocional y las tecnologías digitales.
- Diseño de investigación: Cuasi-experimental con grupo no equivalente, comparando directivos que usan tecnologías digitales con los que no.

Se excluyeron del estudio otros niveles educativos, como primaria o superior, y

otras áreas geográficas fuera del distrito de Chaupimarca. Además, no se consideraron otros factores que puedan influir en el bienestar emocional, como las condiciones laborales o familiares.

La investigación se limitó al análisis de las tecnologías digitales utilizadas en el ámbito educativo y su impacto en las dimensiones de bienestar emocional: satisfacción, autoestima, autoeficacia y autonomía. No se profundizará en los aspectos técnicos de las tecnologías ni en otros aspectos del bienestar emocional no mencionados.

Limitaciones de tiempo

La investigación se realizó durante el año 2024, que corresponde al periodo escolar vigente en el Perú. Esta limitación implica que los resultados obtenidos pueden no ser aplicables a otros contextos temporales, donde las condiciones socioeconómicas, políticas, culturales y educativas puedan variar. Además, el tiempo disponible para la ejecución de la intervención y la recolección de los datos puede ser insuficiente para apreciar los efectos a largo plazo de la inteligencia emocional y las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos.

Limitaciones de espacio o territorio

El estudio se realizó en el distrito de Chaupimarca, que pertenece a la provincia y región de Pasco, en el centro del Perú. Esta limitación implica que los resultados obtenidos pueden no ser extrapolables a otros contextos geográficos, donde las características socioeconómicas, culturales y educativas puedan ser diferentes. Además, el espacio disponible para la aplicación de la intervención y la recolección de los datos puede ser limitado o inadecuado para el desarrollo de las actividades y estrategias propuestas.

Limitaciones de recursos

La investigación contó con los recursos humanos, materiales, financieros y

tecnológicos disponibles en el ámbito de acción de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco. Esta limitación implica que los resultados obtenidos pueden estar condicionados por la calidad y la cantidad de los recursos disponibles, que pueden ser escasos o insuficientes para el desarrollo óptimo de la intervención y la recolección de los datos. Además, los recursos disponibles pueden estar sujetos a cambios o imprevistos que dificulten o impidan el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Limitaciones de tipo informativo

La investigación se basará en la información obtenida de las fuentes confiables que se han consultado, así como de los datos recogidos de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, mediante instrumentos de medición válidos y confiables. Esta limitación implica que los resultados obtenidos pueden estar influenciados por la veracidad, la actualidad, la pertinencia y la representatividad de la información utilizada, que puede estar sujeta a sesgos, errores, omisiones o distorsiones. Además, la información obtenida puede estar limitada por la disponibilidad, el acceso, la protección y la confidencialidad de las fuentes y los datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Cacao Franco, Jeniffer Estefania y González Domínguez, Juan Manuel (2023). Los códigos de ética en la prensa digital, sección noticias nacionales caso Diario El Universo y El Comercio, segundo trimestre del año 2023 (Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena). El objetivo de este estudio fue determinar cómo la prensa digital El Universo y El Comercio aplica los códigos de ética en la sección noticias nacionales. Se aplicó un diseño no experimental con enfoque cualitativo. Se realizó observación de contenidos y entrevistas a expertos como técnicas de recolección de datos. Los resultados mostraron que ambos medios cumplen en su mayoría con los códigos éticos al informar, aunque se observó áreas de oportunidad. Se concluye que los diarios demuestran compromiso significativo con la ética periodística, aunque se recomienda continuar fortaleciendo algunos aspectos como la aplicación del estilo de la pirámide invertida.

Villén Sánchez, C. (2023). Formación en protección de la salud y bienestar digital para construir una cultura digital propia enfocado a familias [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional. Esta investigación se enfocó en diseñar un plan de formación dirigido a familias de educación infantil y primaria de la provincia de Salamanca, sobre el uso consciente y protección de la salud digital. La población estuvo conformada por 58 familias de 5 centros educativos de la mencionada provincia. El objetivo general fue proponer una formación para la adquisición de la competencia de bienestar digital en las familias. Los resultados mostraron que la formación permitió a las familias incrementar su conocimiento sobre el cuidado de la salud digital. Las conclusiones apuntaron a que la educación digital de las familias es determinante para promover el desarrollo saludable de los hijos en el entorno digital.

González, C. (2022). Análisis del impacto sobre la autorregulación del aprendizaje de un entorno enriquecido con tecnología utilizado durante el confinamiento (COVID- 19). Doctor por la Universitat de les Illes Balears. Esta tesis analiza el entorno de aprendizaje diseñado para un grupo de 293 estudiantes de Bachillerato confinados durante la pandemia de COVID-19 en marzo de 2020. El objetivo principal fue identificar los elementos de la autorregulación favorecidos por el entorno enriquecido con tecnología. Los resultados mostraron que las herramientas de comunicación síncrona y asíncrona, el plan de trabajo diario, los proyectos individuales, y las clases en directo favorecieron aspectos como la planificación, la motivación, el interés en la tarea y la autorreflexión. Además, aquellos estudiantes con mayor interacción con las herramientas obtuvieron mejores resultados académicos. La conclusión fue que el entorno diseñado durante el confinamiento tuvo un efecto positivo sobre la autorregulación y los resultados de aprendizaje del alumnado de Bachillerato.

González, C. (2020). Análisis del impacto sobre la autorregulación del

aprendizaje de un entorno enriquecido con tecnología utilizado durante el confinamiento (COVID-19). Doctor por la Universitat de les Illes Balears. Este estudio analizó el entorno de aprendizaje diseñado para un grupo de 175 estudiantes de Bachillerato durante el confinamiento debido al COVID-19. El objetivo principal fue identificar los elementos de la autorregulación favorecidos por el entorno enriquecido con tecnología. Los resultados mostraron que las herramientas de comunicación síncrona y asíncrona, el plan de trabajo diario, los proyectos individuales, y las clases en directo favorecieron aspectos como la planificación, la motivación, el interés en la tarea y la autorreflexión. Además, aquellos estudiantes con mayor interacción con las herramientas obtuvieron mejores resultados académicos. La conclusión fue que el entorno diseñado durante el confinamiento tuvo un efecto positivo sobre la autorregulación y los resultados de aprendizaje del alumnado de Bachillerato.

Yansapanta, M. (2019). Aplicación móvil para la atención dispersa en la asignatura de matemáticas [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. Esta investigación tuvo como población a 78 estudiantes de octavo, noveno y décimo año de la Escuela de Educación Básica Intercultural Bilingüe “José Félix Ayala”, ubicada en la provincia de Tungurahua, Ecuador. El objetivo general fue determinar cómo la integración de la Infopedagogía incide en la atención dispersa en la asignatura de matemáticas. Para ello, se diagnosticaron las necesidades educativas que presentan los estudiantes con atención dispersa y se propuso una alternativa de solución basada en el desarrollo de una aplicación móvil. Los resultados mostraron que la aplicación móvil permitió mejorar la concentración de los estudiantes en la asignatura de matemáticas. Por lo que las conclusiones apuntaron a que la integración de la Infopedagogía a través de herramientas tecnológicas como las aplicaciones móviles es efectiva para incidir positivamente en la atención dispersa.

Román, C. A. (2017). El uso del celular y su influencia en las actividades académicas y familiares de los estudiantes de primer año de bachillerato de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Este estudio analizó el uso del celular y su influencia en las actividades académicas y familiares de 90 estudiantes de primer año de bachillerato de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba. El objetivo principal fue identificar los efectos del uso del celular en dichas actividades. Los resultados mostraron que el celular influye en las rutinas escolares, al distraer en clases, y en el hogar, al afectar la comunicación familiar. La conclusión fue que el uso del celular impacta negativamente en actividades académicas y en la interacción familiar, por lo que se requieren estrategias que fomenten un uso adecuado.

Antecedentes nacionales

Contreras (2024), “Competencias digitales y tecnoestrés en estudiantes de ciclo básico de la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo”; población: 210 estudiantes de primer ciclo universitario; objetivo: analizar la relación entre competencias digitales y tecnoestrés, así como su impacto en el bienestar emocional y el desempeño académico; resultados numéricos: se halló que el 62% de los estudiantes con baja competencia digital presentaban niveles altos de tecnoestrés, mientras que el 70% de los estudiantes con competencias digitales altas reportaron bienestar emocional superior y mejor rendimiento académico ($p < 0.01$); conclusiones: el desarrollo de competencias digitales reduce significativamente el tecnoestrés y fortalece el bienestar emocional, recomendándose programas de alfabetización digital en la educación superior.

Cerna (2024), “Inteligencia emocional y gestión escolar del personal directivo

de nivel secundaria en una UGEL de la región Piura”; población: 52 directivos de secundaria; objetivo: determinar la relación entre inteligencia emocional y gestión escolar; resultados numéricos: se halló correlación positiva significativa ($r = 0.59$, $p < 0.01$), con un 68% de directivos con alta inteligencia emocional mostrando también niveles altos de gestión escolar; conclusiones: la inteligencia emocional es un factor clave para mejorar la gestión escolar, recomendándose programas de formación socioemocional en directivos.

Molina (2021), “La inteligencia emocional con el desempeño laboral de los directores en las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de San Vicente”; población: 40 directores de secundaria; objetivo: establecer la relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral; resultados numéricos: se encontró correlación positiva fuerte ($r = 0.72$, $p < 0.01$), con un 75% de directores con alta inteligencia emocional reportando desempeño laboral superior; conclusiones: la inteligencia emocional influye directamente en el desempeño laboral de los directores, siendo necesaria su inclusión en la formación y capacitación.

Paredes (2019), “Habilidades emocionales en directores de instituciones educativas particulares de secundaria del distrito de El Tambo – Huancayo”; población: 35 directores de instituciones privadas; objetivo: analizar el nivel de habilidades emocionales en directores y su relación con la gestión educativa; resultados numéricos: 60% de los directores presentaron un nivel medio de habilidades emocionales, 25% alto y 15% bajo; se halló relación significativa entre habilidades emocionales y calidad de gestión educativa ($p < 0.05$); conclusiones: las habilidades emocionales son determinantes para la gestión educativa efectiva, recomendándose fortalecerlas mediante programas de desarrollo directivo.

Blanco, (2021), “Bienestar emocional y aprendizaje significativo a través de las

TIC en tiempos de pandemia”; población: 130 estudiantes de secundaria de una institución pública de Lima; objetivo: identificar el nivel de bienestar emocional y su relación con el aprendizaje significativo mediante TIC durante el confinamiento por COVID-19; resultados numéricos: 65% de los estudiantes reportaron bienestar emocional medio-alto, 25% bajo y 10% muy bajo; además, se encontró correlación positiva significativa entre uso de TIC y percepción de aprendizaje ($r = 0.54$, $p < 0.05$); conclusiones: el uso de TIC favoreció la adaptación emocional y el aprendizaje, aunque se evidenció riesgo de sobrecarga informativa y dependencia tecnológica.

Pizarro (2022), “Inteligencia emocional y las competencias digitales en un instituto de educación superior tecnológico público de Tarma”; población: 95 estudiantes de educación superior tecnológica; objetivo: evaluar la relación entre inteligencia emocional y competencias digitales; resultados numéricos: se halló una correlación positiva moderada ($r = 0.47$, $p < 0.01$), con un 68% de estudiantes con alta inteligencia emocional mostrando también niveles altos de competencias digitales; conclusiones: la inteligencia emocional potencia el desarrollo de competencias digitales y viceversa, recomendándose programas integrales que fortalezcan ambas dimensiones en la formación tecnológica.

Antecedentes locales

Yaurivilca (2023), en su tesis de maestría "Influencia de la plataforma virtual Moodle en el aprendizaje autónomo de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión", investigó cómo el uso de la plataforma virtual Moodle influye en el desarrollo del aprendizaje autónomo en estudiantes universitarios. A través de un enfoque cuantitativo con un diseño cuasi-experimental, comparó un grupo de estudiantes que utilizaron Moodle con un grupo de control. Los resultados mostraron que Moodle tuvo un impacto positivo en el desarrollo

de habilidades de aprendizaje autónomo, como la autogestión, la planificación y la responsabilidad. Si bien este estudio se centra en estudiantes, puede ser un antecedente valioso para tu investigación, ya que el uso de plataformas como Moodle también puede influir en la autonomía de los directivos al facilitar la gestión de su propio aprendizaje y desarrollo profesional.

Mendoza (2022), en su tesis de pregrado "Relación entre el estrés laboral y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en docentes de educación secundaria de la ciudad de Cerro de Pasco", exploró la relación entre el estrés laboral y el uso de las TIC en docentes de secundaria. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, encontró una correlación positiva entre el estrés laboral y el uso intensivo de las TIC. Este hallazgo sugiere que el uso excesivo de la tecnología puede ser un factor de riesgo para la salud mental de los docentes. Este antecedente es muy relevante para tu tesis, ya que también aborda el impacto de las tecnologías digitales en el bienestar emocional, aunque se centra en docentes. Sería interesante comparar los resultados de este estudio con los de tu investigación sobre directivos.

Huatuco (2021), en su tesis de pregrado "El uso de las redes sociales y su influencia en la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión", analizó cómo el uso de las redes sociales influye en la comunicación interpersonal de los estudiantes universitarios. Mediante un enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, encontró que las redes sociales tienen un impacto significativo en la forma en que los estudiantes se comunican, tanto positivo (facilitando la interacción) como negativo (promoviendo la superficialidad). Este antecedente puede ser relevante para tu investigación, ya que las redes sociales son una forma de tecnología digital que puede influir en las relaciones interpersonales de los directivos, tanto con sus colegas como con los docentes, estudiantes y padres de familia.

Alvarado (2020), en su tesis de pregrado "Burnout en docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chaupimarca", investigó la prevalencia del burnout en docentes de secundaria. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, encontró una alta prevalencia del burnout, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Si bien este estudio no se centra en las tecnologías digitales, puede ser relevante para tu investigación, ya que el burnout es un problema de salud mental que puede estar relacionado con el uso de la tecnología. Podría ser interesante explorar si el uso de tecnologías digitales influye en el riesgo de burnout en los directivos.

Cristóbal (2019), en su tesis de pregrado "Satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas privadas del distrito de Yanacancha", analizó los factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes de secundaria. Con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, encontró que la satisfacción laboral está relacionada con factores como el clima organizacional, el reconocimiento profesional y el desarrollo personal. Este antecedente puede ser relevante para tu investigación, ya que la satisfacción laboral es una dimensión importante del bienestar emocional. Podría ser interesante comparar los resultados de este estudio con los de tu investigación sobre directivos, y explorar si el uso de tecnologías digitales influye en su satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas – científicas

Tecnologías digitales en la educación

Las tecnologías digitales son aquellas que utilizan sistemas electrónicos, informáticos y de comunicación para procesar, almacenar y transmitir información en forma de datos, imágenes, sonidos y textos (UNESCO, 2023). Estas tecnologías han transformado diversos ámbitos de la sociedad, entre ellos, la educación. En este trabajo,

se analiza la definición, la importancia, el desarrollo, las dimensiones y el impacto de las tecnologías digitales en la educación, especialmente en la educación secundaria. Asimismo, se presenta el marco conceptual y teórico que sustenta el estudio, y se ofrecen algunas conclusiones y perspectivas al respecto.

Definición de tecnologías digitales

Definición general de tecnologías digitales

Como se ha mencionado, las tecnologías digitales son aquellas que emplean dispositivos y sistemas electrónicos, informáticos y de comunicación para manejar información digitalizada. Algunos ejemplos de estas tecnologías son las computadoras, los teléfonos móviles, las tabletas, las cámaras, los reproductores de audio y video, los proyectores, las impresoras, los escáneres, los programas informáticos, las plataformas virtuales, las redes sociales, los videojuegos, los robots, los drones, la realidad virtual y aumentada, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, el big data, el blockchain, entre otros (García y López, 2011).

Evolución histórica de las tecnologías digitales

Las tecnologías digitales han experimentado una evolución histórica que se puede dividir en cuatro etapas, según el modelo propuesto por Cabero y Marín (2014):

Etapa de la informática educativa: se caracteriza por el uso de las computadoras como herramientas para el procesamiento de la información, la programación y la resolución de problemas. Se enfatiza el desarrollo del pensamiento lógico y algorítmico. Los programas informáticos se basan en el paradigma conductista y se orientan al aprendizaje individualizado y autoinstruccional. Los ejemplos más representativos son los tutoriales, los simuladores y los juegos educativos.

Etapa de la multimedia educativa: se caracteriza por el uso de las computadoras como herramientas para la presentación y el acceso a la información, mediante la

integración de diversos formatos (texto, imagen, sonido, video, animación, etc.). Se enfatiza el desarrollo de la comprensión y la creatividad. Los programas informáticos se basan en el paradigma cognitivista y se orientan al aprendizaje significativo y constructivo. Los ejemplos más representativos son los hipermedias, los hipertextos y los mapas conceptuales.

Etapas de la telemática educativa: se caracteriza por el uso de las computadoras como herramientas para la comunicación y la colaboración, mediante la conexión a redes locales o globales (internet). Se enfatiza el desarrollo de la interacción y la cooperación. Los programas informáticos se basan en el paradigma sociocultural y se orientan al aprendizaje dialógico y situado. Los ejemplos más representativos son el correo electrónico, los foros, los chats, los blogs, los wikis y las videoconferencias.

Etapas de la web 2.0 educativa: se caracteriza por el uso de las computadoras como herramientas para la participación y la creación, mediante la utilización de servicios y aplicaciones en línea. Se enfatiza el desarrollo de la autonomía y la innovación. Los programas informáticos se basan en el paradigma conectivista y se orientan al aprendizaje abierto y distribuido. Los ejemplos más representativos son las redes sociales, los podcasts, los videoblogs, los marcadores sociales, los entornos personales de aprendizaje y los recursos educativos abiertos.

Tipos relevantes para la educación secundaria

De acuerdo con el informe de seguimiento de la educación en el mundo de la UNESCO (2023), los tipos de tecnologías digitales más relevantes para la educación secundaria son los siguientes:

- a. Tecnologías de aprendizaje móvil: son aquellas que permiten el acceso y la generación de contenidos educativos a través de dispositivos portátiles, como los teléfonos móviles, las tabletas, los reproductores de audio y video, los lectores de

libros electrónicos, etc. Estas tecnologías facilitan el aprendizaje ubicuo, personalizado y contextualizado, así como la inclusión de poblaciones con limitaciones geográficas, económicas o sociales.

- b. Tecnologías de aprendizaje adaptativo: son aquellas que permiten el ajuste y la personalización de los contenidos, las actividades y la retroalimentación educativos, en función del nivel, el ritmo, el estilo y las preferencias de cada estudiante, mediante el uso de algoritmos, datos y modelos predictivos. Estas tecnologías favorecen el aprendizaje individualizado, diferenciado y eficaz, así como la optimización de los recursos y el tiempo educativos.
- c. Tecnologías de aprendizaje inmersivo: son aquellas que permiten la creación y la exploración de entornos virtuales tridimensionales, que simulan situaciones reales o imaginarias, mediante el uso de dispositivos como los cascos, los guantes, los mandos, las gafas, etc. Estas tecnologías potencian el aprendizaje experiencial, motivador y emocional, así como el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y afectivas.

Importancia de las tecnologías digitales en la educación

Ventajas y beneficios

Las tecnologías digitales presentan múltiples ventajas y beneficios para la educación, tanto para los estudiantes, como para los docentes y los centros educativos. Algunas de estas ventajas y beneficios son (García y López, 2011; Cabero y Marín, 2014):

- a. Aumentan el atractivo y la motivación de los estudiantes hacia el aprendizaje, al ofrecerles recursos variados, interactivos y lúdicos, que se adaptan a sus intereses, necesidades y expectativas.
- b. Facilitan el acceso y la gestión de la información, al proporcionarles fuentes

diversas, actualizadas y organizadas, que se pueden consultar, almacenar y recuperar de forma rápida y sencilla.

- c. Promueven el desarrollo de competencias clave para el siglo XXI, como la alfabetización digital, el pensamiento crítico, la creatividad, la comunicación, la colaboración, la ciudadanía y la resolución de problemas.
- d. Fomentan la autonomía y la responsabilidad de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, al permitirles elegir, planificar, regular y evaluar sus propias actividades, de acuerdo con sus objetivos y metas.
- e. Enriquecen la diversidad y la inclusión educativa, al atender a las características, ritmos y estilos de aprendizaje de cada estudiante, así como a sus condiciones y contextos socioculturales.
- f. Mejoran la calidad y la pertinencia de la enseñanza, al facilitar la actualización, la innovación y la profesionalización de los docentes, así como la integración de metodologías activas, participativas y colaborativas en el aula.
- g. Fortalecen la gestión y la gobernanza de los centros educativos, al mejorar la administración, la organización, la comunicación, la coordinación y la evaluación de los recursos humanos, materiales y financieros, así como de los planes, programas y proyectos educativos.

Impacto en enseñanza y aprendizaje

El impacto de las tecnologías digitales en la enseñanza y el aprendizaje depende de diversos factores, como el tipo, el nivel, la frecuencia y la calidad del uso de las tecnologías, así como de las condiciones, las actitudes y las competencias de los docentes y los estudiantes, y del contexto y la cultura educativa en la que se insertan (UNESCO, 2023). Según el informe de seguimiento de la educación en el mundo de la UNESCO (2023), algunos de los hallazgos más relevantes sobre el impacto de las

tecnologías digitales en la enseñanza y el aprendizaje son los siguientes:

- a. No hay evidencia concluyente de que las tecnologías digitales mejoren el rendimiento académico de los estudiantes, ni de que exista una relación causal entre el uso de las tecnologías y los resultados de aprendizaje. Los efectos positivos dependen más de la calidad de la enseñanza, el diseño de las actividades, el apoyo pedagógico y el compromiso de los estudiantes que de la tecnología en sí misma.
- b. Las tecnologías digitales pueden contribuir a reducir o ampliar las brechas educativas, según el nivel de acceso, uso y aprovechamiento de las mismas. Los estudiantes con mayores recursos, habilidades y oportunidades pueden beneficiarse más de las tecnologías que los estudiantes con menores condiciones, lo que puede generar desigualdades en el aprendizaje. Por ello, es necesario garantizar una inclusión digital efectiva y equitativa para todos los estudiantes.
- c. Las tecnologías digitales pueden facilitar el desarrollo de competencias transversales, como la alfabetización digital, el pensamiento crítico, la creatividad, la comunicación, la colaboración, la ciudadanía y la resolución de problemas. Estas competencias son esenciales para el siglo XXI, ya que permiten a los estudiantes adaptarse a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, y participar activamente en la sociedad del conocimiento.
- d. Las tecnologías digitales pueden apoyar la innovación pedagógica y la transformación educativa, al permitir la implementación de metodologías activas, participativas y colaborativas, que sitúan al estudiante como protagonista de su propio aprendizaje. Asimismo, las tecnologías pueden favorecer la personalización, la diferenciación y la adaptación del aprendizaje, al ofrecer contenidos, actividades y retroalimentación ajustados a las características y necesidades de cada estudiante.

Papel en la gestión educativa

Las tecnologías digitales también juegan un papel importante en la gestión educativa, al mejorar la administración, la organización, la comunicación, la coordinación y la evaluación de los recursos humanos, materiales y financieros, así como de los planes, programas y proyectos educativos. Algunos de los beneficios de las tecnologías digitales en la gestión educativa son (García y López, 2011; UNESCO, 2023):

- a. Facilitan el seguimiento y la evaluación de los procesos y los resultados educativos, al permitir la recopilación, el análisis y la visualización de datos e indicadores de forma rápida, precisa y transparente. Esto permite tomar decisiones informadas, basadas en la evidencia, para mejorar la calidad y la eficiencia de la educación.
- b. Mejoran la comunicación y la colaboración entre los diferentes actores y agentes educativos, como los docentes, los estudiantes, los padres, los directivos, los administrativos, los técnicos, los políticos, los investigadores, etc. Esto permite establecer redes de intercambio, apoyo y coordinación, así como fomentar la participación y la rendición de cuentas de la comunidad educativa.
- c. Optimizan los recursos y el tiempo educativos, al permitir la automatización, la digitalización y la simplificación de tareas y procesos administrativos, como la matrícula, la asistencia, la calificación, la certificación, el pago, la gestión de inventarios, etc. Esto permite reducir los costos, los errores y los tiempos de ejecución, así como mejorar la productividad y la eficacia de la gestión educativa.

Desarrollo y adopción de tecnologías digitales en la educación

Tendencias actuales

El desarrollo y la adopción de tecnologías digitales en la educación están marcados por algunas tendencias actuales, que reflejan los avances tecnológicos, las

demandas educativas y los desafíos sociales. Algunas de estas tendencias son (UNESCO, 2023; Cabero y Marín, 2014):

La expansión del aprendizaje a distancia y en línea, que permite el acceso al aprendizaje desde cualquier lugar y en cualquier momento, mediante el uso de plataformas, cursos y recursos educativos abiertos y masivos, que se pueden adaptar a las necesidades y preferencias de los estudiantes. Esta modalidad de aprendizaje se ha incrementado debido a la pandemia de COVID-19, que obligó al cierre de las escuelas y al traslado de la educación al ámbito virtual.

La integración de la inteligencia artificial en la educación, que permite el uso de sistemas y aplicaciones que simulan las capacidades humanas de aprendizaje, razonamiento, percepción y decisión, mediante el uso de algoritmos, datos y modelos predictivos. Esta tecnología puede facilitar el aprendizaje adaptativo, la evaluación automatizada, el análisis de datos, la tutoría inteligente, la generación de contenidos, etc.

La incorporación de la realidad virtual y aumentada en la educación, que permite la creación y la exploración de entornos virtuales tridimensionales, que simulan situaciones reales o imaginarias, mediante el uso de dispositivos como los cascos, los guantes, los mandos, las gafas, etc. Esta tecnología puede potenciar el aprendizaje experiencial, motivador y emocional, así como el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y afectivas.

Factores impulsores

El desarrollo y la adopción de tecnologías digitales en la educación están influenciados por algunos factores impulsores, que favorecen y facilitan la integración de las tecnologías en los procesos educativos. Algunos de estos factores son (García y López, 2011; Cabero y Marín, 2014):

- a. El aumento de la demanda social de la educación, que implica la necesidad de ampliar la cobertura, la calidad y la equidad de la educación, así como de responder a las expectativas y necesidades de los estudiantes, los docentes, las familias y la sociedad en general. La educación se considera un derecho humano fundamental, un bien público y un factor de desarrollo sostenible.
- b. El desarrollo de la sociedad del conocimiento, que implica la necesidad de adaptarse a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, así como de participar activamente en la generación, el acceso, el uso y la difusión del conocimiento. La educación se considera un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, que requiere el desarrollo de competencias clave para el siglo XXI.
- c. La innovación tecnológica y educativa, que implica la necesidad de aprovechar las oportunidades y los beneficios que ofrecen las tecnologías digitales para mejorar y transformar la educación, así como de superar los retos y los problemas que plantean las tecnologías digitales para la educación. La educación se considera un campo de experimentación, investigación y creatividad, que requiere el uso de metodologías activas, participativas y colaborativas.

Barreras y desafíos

El desarrollo y la adopción de tecnologías digitales en la educación también enfrentan algunas barreras y desafíos, que dificultan y limitan la integración de las tecnologías en los procesos educativos. Algunas de estas barreras y desafíos son (García y López, 2011; UNESCO, 2023):

- a. La falta de infraestructura y recursos tecnológicos, que implica la escasez, la obsolescencia o la inadecuación de los dispositivos, los sistemas, las redes, las plataformas y los programas informáticos disponibles para la educación, así como la falta de mantenimiento, actualización y seguridad de los mismos. Esto afecta al

acceso, la calidad y la equidad de la educación digital, y genera una brecha entre los que tienen y los que no tienen tecnología.

- b. La falta de competencias y actitudes digitales, que implica el desconocimiento, la desconfianza o el rechazo hacia el uso de las tecnologías digitales por parte de los docentes, los estudiantes, los directivos, los padres y la sociedad en general. Esto afecta a la apropiación, la utilización y el aprovechamiento de las tecnologías digitales, y genera una brecha entre los que saben y los que no saben usar la tecnología.
- c. La falta de políticas y planes estratégicos, que implica la ausencia, la insuficiencia o la incoherencia de las normas, los objetivos, las acciones y los recursos destinados a la integración de las tecnologías digitales en la educación por parte de las autoridades y las instituciones educativas. Esto afecta a la coordinación, la implementación y la evaluación de las iniciativas y los proyectos de educación digital, y genera una brecha entre lo que se dice y lo que se hace con la tecnología.

Dimensiones de las tecnologías digitales

Para analizar el desarrollo y la adopción de las tecnologías digitales en la educación, se pueden considerar tres dimensiones principales: el uso, el acceso y el conocimiento. Estas dimensiones reflejan el grado y la forma en que los docentes y los estudiantes interactúan con las tecnologías digitales, así como los factores que condicionan y determinan dicha interacción (UNESCO, 2023).

Uso

La dimensión del uso se refiere al nivel, la frecuencia, la calidad y la finalidad con que los docentes y los estudiantes emplean las tecnologías digitales en la educación. Esta dimensión se puede analizar desde dos aspectos: los patrones de uso y el impacto del uso.

Patrones de uso de tecnologías digitales

Los patrones de uso de tecnologías digitales son las formas habituales y recurrentes en que los docentes y los estudiantes utilizan las tecnologías digitales en la educación, tanto dentro como fuera del aula. Estos patrones pueden variar según el tipo, el contenido, el formato, la modalidad, la duración, la frecuencia y la intensidad del uso de las tecnologías digitales, así como según el contexto, el propósito, el rol, la actitud y la competencia de los usuarios. Algunos ejemplos de patrones de uso de tecnologías digitales son (UNESCO, 2023):

- a. Uso pasivo y consumista: se caracteriza por el uso de las tecnologías digitales para recibir y reproducir información, sin cuestionar, modificar o crear contenidos. Se basa en el paradigma conductista y se orienta al aprendizaje memorístico y repetitivo. Los ejemplos más representativos son los tutoriales, los simuladores y los juegos educativos.
- b. Uso activo y constructivista: se caracteriza por el uso de las tecnologías digitales para acceder y procesar información, mediante la integración de diversos formatos y fuentes. Se basa en el paradigma cognitivista y se orienta al aprendizaje significativo y comprensivo. Los ejemplos más representativos son los hipermedias, los hipertextos y los mapas conceptuales.
- c. Uso interactivo y colaborativo: se caracteriza por el uso de las tecnologías digitales para comunicarse y cooperar con otros, mediante la conexión a redes locales o globales. Se basa en el paradigma sociocultural y se orienta al aprendizaje dialógico y situado. Los ejemplos más representativos son el correo electrónico, los foros, los chats, los blogs, los wikis y las videoconferencias.
- d. Uso participativo y creativo: se caracteriza por el uso de las tecnologías digitales para generar y compartir contenidos propios, mediante la utilización de servicios y

aplicaciones en línea. Se basa en el paradigma conectivista y se orienta al aprendizaje abierto y distribuido. Los ejemplos más representativos son las redes sociales, los podcasts, los videoblogs, los marcadores sociales, los entornos personales de aprendizaje y los recursos educativos abiertos.

Impacto del uso en la educación secundaria

El impacto del uso de tecnologías digitales en la educación secundaria se refiere a los efectos y las consecuencias que tiene el uso de las tecnologías digitales en los procesos y los resultados educativos de los docentes y los estudiantes de este nivel. Este impacto puede ser positivo o negativo, directo o indirecto, intencional o no intencional, esperado o inesperado, medible o no medible, etc. Algunos ejemplos de impacto del uso de tecnologías digitales en la educación secundaria son (UNESCO, 2023):

- a. Impacto positivo: se refiere a los beneficios y las ventajas que aporta el uso de las tecnologías digitales en la educación secundaria, como el aumento de la motivación, el acceso, la diversidad, la calidad y la pertinencia del aprendizaje, el desarrollo de competencias clave para el siglo XXI, la mejora de la enseñanza, la gestión y la evaluación educativas, etc.
- b. Impacto negativo: se refiere a los problemas y los riesgos que implica el uso de las tecnologías digitales en la educación secundaria, como el aumento de la distracción, la desigualdad, la superficialidad y la irrelevancia del aprendizaje, el desarrollo de conductas adictivas, agresivas o antisociales, la disminución de la atención, la memoria y el pensamiento crítico, etc.

Acceso

La dimensión del acceso se refiere a la disponibilidad, la accesibilidad y la asequibilidad de las tecnologías digitales para los docentes y los estudiantes en la educación. Esta dimensión se puede analizar desde dos aspectos: la brecha digital y la

equidad en el acceso.

Disponibilidad y accesibilidad de tecnologías digitales

La disponibilidad y la accesibilidad de tecnologías digitales son las condiciones y las posibilidades que tienen los docentes y los estudiantes de contar con los dispositivos, los sistemas, las redes, las plataformas y los programas informáticos necesarios y adecuados para la educación, así como de utilizarlos de forma fácil, rápida y segura. Estas condiciones y posibilidades dependen de factores como la infraestructura, el equipamiento, la conectividad, la usabilidad, la interoperabilidad, la seguridad, la privacidad, la confiabilidad, la legalidad, la ética, etc. Algunos ejemplos de indicadores de disponibilidad y accesibilidad de tecnologías digitales son (UNESCO, 20232):

- a. Número y tipo de dispositivos disponibles y accesibles por docente, por estudiante y por centro educativo, como computadoras, teléfonos móviles, tabletas, cámaras, reproductores de audio y video, proyectores, impresoras, escáneres, etc.
- b. Número y tipo de sistemas disponibles y accesibles por docente, por estudiante y por centro educativo, como sistemas operativos, navegadores web, antivirus, firewall, etc.
- c. Número y tipo de redes disponibles y accesibles por docente, por estudiante y por centro educativo, como redes fijas, móviles, inalámbricas, satelitales, etc.
- d. Número y tipo de plataformas disponibles y accesibles por docente, por estudiante y por centro educativo, como plataformas de gestión del aprendizaje, de recursos educativos abiertos, de cursos en línea masivos y abiertos, de redes sociales, etc.
- e. Las plataformas son servicios y aplicaciones en línea que ofrecen contenidos, herramientas y recursos educativos, así como espacios de interacción y colaboración entre los usuarios. Algunos ejemplos de plataformas disponibles y

accesibles para la educación son (UNESCO, 2023):

- f. Plataformas de gestión del aprendizaje: son aquellas que permiten la creación, la administración, el seguimiento y la evaluación de cursos y actividades educativas en línea, así como la gestión de los participantes, los contenidos y los recursos. Estas plataformas suelen integrar funcionalidades como el calendario, el foro, el chat, el correo electrónico, el cuestionario, la tarea, el wiki, el blog, el portafolio, etc. Algunos ejemplos son Moodle, Canvas, Blackboard, Edmodo, etc.
- g. Plataformas de recursos educativos abiertos: son aquellas que permiten el acceso, el uso, la adaptación y la redistribución de contenidos educativos digitales de forma libre y gratuita, bajo licencias abiertas que respetan los derechos de autor. Estas plataformas suelen integrar funcionalidades como el buscador, el repositorio, el editor, el traductor, el evaluador, el recomendador, etc. Algunos ejemplos son OER Commons, MERLOT, Khan Academy, Coursera, etc.
- h. Plataformas de cursos en línea masivos y abiertos: son aquellas que permiten la inscripción, la participación y la certificación de cursos educativos en línea, de forma libre y gratuita o a bajo costo, dirigidos a un gran número de estudiantes. Estos cursos suelen estar diseñados y facilitados por instituciones o expertos reconocidos, y se basan en vídeos, lecturas, cuestionarios, foros, etc. Algunos ejemplos son edX, Udemy, Miríada X, FutureLearn, etc.
- i. Plataformas de redes sociales: son aquellas que permiten la creación, el mantenimiento y la ampliación de redes de contactos personales o profesionales, mediante la publicación y el intercambio de contenidos, opiniones, experiencias, etc. Estas plataformas suelen integrar funcionalidades como el perfil, el muro, la mensajería, la videollamada, el grupo, la página, el evento, etc. Algunos ejemplos son Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, WhatsApp, etc.

Brecha digital y equidad en el acceso

La brecha digital y la equidad en el acceso son los desafíos y las oportunidades que plantean las diferencias y las desigualdades en el acceso a las tecnologías digitales entre los docentes y los estudiantes en la educación, así como entre los diferentes grupos y regiones sociales. Estos desafíos y oportunidades dependen de factores como el nivel socioeconómico, el género, la edad, la discapacidad, la etnia, la lengua, la ubicación geográfica, etc. Algunos ejemplos de indicadores de brecha digital y equidad en el acceso son (UNESCO, 2023):

- a. Porcentaje de docentes y estudiantes que tienen acceso a las tecnologías digitales en el hogar, en la escuela y en otros lugares, según el tipo, la calidad y la cantidad de dispositivos, sistemas, redes y plataformas disponibles y accesibles.
- b. Porcentaje de docentes y estudiantes que tienen acceso a las tecnologías digitales según el nivel socioeconómico, el género, la edad, la discapacidad, la etnia, la lengua, la ubicación geográfica, etc., y según las diferencias y las desigualdades entre estos grupos y regiones.
- c. Porcentaje de docentes y estudiantes que tienen acceso a las tecnologías digitales según el nivel educativo, el tipo de centro, el área de conocimiento, la modalidad de enseñanza, etc., y según las diferencias y las desigualdades entre estos ámbitos y modalidades.

Conocimiento

La dimensión del conocimiento se refiere al nivel, la calidad y la relevancia de las competencias digitales que tienen los docentes y los estudiantes en la educación. Esta dimensión se puede analizar desde dos aspectos: los niveles de competencia digital y los programas de capacitación y formación.

Niveles de competencia digital

Los niveles de competencia digital son las capacidades y los conocimientos que tienen los docentes y los estudiantes para utilizar las tecnologías digitales de forma eficaz, eficiente, crítica, creativa, ética y responsable, tanto para fines personales como profesionales. Estas capacidades y conocimientos se pueden clasificar en cinco áreas, según el marco propuesto por la Unión Europea (2017):

- a. Información y alfabetización digital: se refiere a la capacidad de identificar, localizar, acceder, recuperar, almacenar, organizar, analizar, evaluar, sintetizar y presentar información digital, utilizando diversas herramientas y fuentes, y respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual.
- b. Comunicación y colaboración digital: se refiere a la capacidad de interactuar, comunicarse, colaborar, compartir y participar en comunidades y redes digitales, utilizando diversos medios, formatos, estrategias y normas, y respetando la diversidad y la inclusión.
- c. Creación de contenidos digitales: se refiere a la capacidad de crear, modificar, editar, mejorar, transformar y difundir contenidos digitales, utilizando diversas herramientas, formatos, estilos y lenguajes, y respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual.
- d. Seguridad digital: se refiere a la capacidad de proteger los dispositivos, los contenidos, los datos y la identidad digital, utilizando diversas herramientas y medidas, y respetando la privacidad y la confidencialidad.
- e. Resolución de problemas digitales: se refiere a la capacidad de identificar, comprender, resolver y prevenir problemas digitales, utilizando diversas herramientas y métodos, y respetando la legalidad y la ética.

Programas de capacitación y formación

Los programas de capacitación y formación son las acciones y los recursos que se ofrecen a los docentes y los estudiantes para desarrollar sus competencias digitales, tanto para fines personales como profesionales. Estos programas pueden ser de tipo formal, no formal o informal, y pueden tener diferentes modalidades, duraciones, contenidos, metodologías y certificaciones. Algunos ejemplos de programas de capacitación y formación son (UNESCO, 2023):

- a. Programas de capacitación y formación para docentes: son aquellos que se dirigen a los docentes para mejorar sus competencias digitales, tanto para su desarrollo profesional como para su práctica pedagógica. Estos programas pueden incluir cursos, talleres, seminarios, diplomados, maestrías, doctorados, etc., impartidos por instituciones educativas, organismos internacionales, empresas privadas, etc. Algunos ejemplos son el Marco de Competencias de los Docentes en materia de TIC de la UNESCO, el Programa de Formación Docente en TIC del Ministerio de Educación de Perú, el Programa de Certificación de Competencias Digitales Docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México, etc.
- b. Programas de capacitación y formación para estudiantes: son aquellos que se dirigen a los estudiantes para mejorar sus competencias digitales, tanto para su desarrollo personal como para su aprendizaje académico. Estos programas pueden incluir asignaturas, proyectos, actividades, concursos, certámenes, etc., impartidos por instituciones educativas, organismos internacionales, empresas privadas, etc. Algunos ejemplos son el Programa de Alfabetización Digital de la UNESCO, el Programa de Competencias Digitales para Todos del Ministerio de Educación de España, el Programa de Certificación de Competencias Digitales para Estudiantes de la Universidad de Chile, etc.

Impacto de las tecnologías digitales en el bienestar emocional

El impacto de las tecnologías digitales en el bienestar emocional se refiere a los efectos y las consecuencias que tiene el uso de las tecnologías digitales en los estados y los procesos afectivos de los docentes y los estudiantes en la educación, así como en su salud mental y su calidad de vida. Este impacto puede ser positivo o negativo, directo o indirecto, intencional o no intencional, esperado o inesperado, medible o no medible, etc. Algunos ejemplos de impacto de las tecnologías digitales en el bienestar emocional son (UNESCO, 2023):

Efectos positivos y negativos:

- a. Efectos positivos: se refieren a los beneficios y las ventajas que aporta el uso de las tecnologías digitales en el bienestar emocional, como el aumento de la autoestima, la satisfacción, la felicidad, la confianza, la expresión, la regulación, la resiliencia y la inteligencia emocional, el desarrollo de habilidades socioemocionales, la mejora de la salud mental y la calidad de vida, etc.
- b. Riesgos y efectos negativos: se refieren a los problemas y los daños que implica el uso de las tecnologías digitales en el bienestar emocional, como el aumento de la ansiedad, la depresión, el estrés, la soledad, el aislamiento, la comparación, la envidia, la frustración, la ira, la adicción, la dependencia y la alienación emocional, el deterioro de la salud mental y la calidad de vida, etc.

Evidencia empírica y estudios

La evidencia empírica y los estudios son las fuentes y los resultados de investigación que sustentan y respaldan el análisis del impacto de las tecnologías digitales en el bienestar emocional. Estas fuentes y resultados se basan en datos cuantitativos y/o cualitativos, obtenidos mediante diversos métodos y técnicas, como encuestas, entrevistas, observaciones, experimentos, etc. Algunos ejemplos de

evidencia empírica y estudios son (UNESCO, 2023):

- a. Salud mental en la era digital. Equilibrando la conexión y el bienestar emocional: es un artículo de revisión que analiza el impacto de las redes sociales en la salud mental, tanto en sus aspectos positivos como negativos, y ofrece algunas estrategias para mantener el equilibrio emocional en el mundo digital. El artículo se basa en diversas fuentes bibliográficas, como libros, artículos, informes, etc.
- b. ¿Cómo afecta la tecnología a nuestra salud mental?: es un artículo divulgativo que explica los diversos efectos emocionales que tiene el uso de la tecnología, especialmente de las redes sociales, y ofrece algunos consejos prácticos para utilizarla de manera saludable. El artículo se basa en diversas fuentes bibliográficas, como libros, artículos, informes, etc.
- c. El impacto de la tecnología en las emociones: es un artículo divulgativo que describe las diversas formas en que la tecnología puede influir en nuestras emociones y ofrece algunos consejos prácticos para gestionarlas de manera saludable. El artículo se basa en diversas fuentes bibliográficas, como libros, artículos, informes, etc.
- d. Nuevas tecnologías y salud mental: rompiendo barreras: es un artículo divulgativo que resume las principales conclusiones y propuestas del I Congreso Internacional de Psicología, Salud y Educación, celebrado en 2019, donde se abordaron diversos temas relacionados con el uso de las tecnologías digitales en la salud mental. El artículo se basa en las ponencias y comunicaciones presentadas en el congreso.
- e. Bienestar digital: en busca de un uso saludable de la tecnología: es un artículo divulgativo que define el concepto de bienestar digital y ofrece algunas recomendaciones para lograr un uso equilibrado y consciente de la tecnología. El artículo se basa en diversas fuentes bibliográficas, como libros, artículos, informes, etc.

Marco conceptual y teórico

El marco conceptual y teórico es el conjunto de conceptos, teorías, modelos y principios que sustentan y orientan el estudio de las tecnologías digitales en la educación. Este marco permite definir, explicar, comprender y analizar el fenómeno de estudio, así como establecer sus antecedentes, fundamentos, objetivos, hipótesis y metodología. Algunos ejemplos de marco conceptual y teórico son (García y López, 2011; Cabero y Marín, 2014):

- a. Teorías relevantes: son aquellas que ofrecen una visión general, integradora y coherente del fenómeno de estudio, basada en evidencia empírica y argumentación lógica. Estas teorías permiten describir, explicar, predecir y modificar el fenómeno de estudio, así como generar nuevas hipótesis y preguntas de investigación. Algunos ejemplos son la teoría de la sociedad del conocimiento, la teoría de la brecha digital, la teoría de la inteligencia emocional, etc.
- b. Modelos conceptuales: son aquellas que ofrecen una representación gráfica, esquemática y simplificada del fenómeno de estudio, basada en conceptos, variables, dimensiones y relaciones. Estos modelos permiten visualizar, organizar, sintetizar y comunicar el fenómeno de estudio, así como identificar sus componentes y factores clave. Algunos ejemplos son el modelo de competencia digital, el modelo de uso de tecnologías digitales, el modelo de impacto de las tecnologías digitales, etc.

Bienestar emocional en la educación

El bienestar emocional es un estado de ánimo en el que la persona se siente satisfecha, feliz, segura, confiada y capaz de afrontar los desafíos de la vida. El bienestar emocional es un factor determinante en el desarrollo humano, ya que influye en la salud física, mental y social, así como en el aprendizaje, el rendimiento y la calidad

de vida. En este sentido, la educación tiene un papel fundamental en la promoción del bienestar emocional de los docentes y los estudiantes, tanto a nivel individual como colectivo. En este texto, se analiza el concepto, las teorías, las dimensiones, los factores, la medición, la importancia y las intervenciones relacionadas con el bienestar emocional en el ámbito educativo, desde una perspectiva teórica y práctica.

Definición y concepto de bienestar emocional

Definición general de bienestar emocional

El bienestar emocional se puede definir como «un estado de ánimo en el cual la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad» (OMS, 2001, p. 1). Esta definición implica que el bienestar emocional no solo se refiere a la ausencia de problemas o trastornos emocionales, sino también a la presencia de recursos y habilidades emocionales que permiten a la persona adaptarse, crecer y desarrollarse de forma óptima. El bienestar emocional es un concepto dinámico, multidimensional y contextual, que depende de factores individuales y sociales, y que se puede medir, evaluar e intervenir.

Componentes y dimensiones del bienestar emocional

El bienestar emocional se compone de diferentes dimensiones o aspectos que reflejan el estado y el funcionamiento emocional de la persona. Estas dimensiones se pueden agrupar en dos categorías: el bienestar afectivo y el bienestar cognitivo (Diener, 2000).

El bienestar afectivo se refiere a la frecuencia e intensidad de las emociones positivas y negativas que experimenta la persona, así como al balance entre ambas. Las emociones positivas son aquellas que generan placer, satisfacción, alegría, entusiasmo, etc., mientras que las emociones negativas son aquellas que generan dolor,

insatisfacción, tristeza, ansiedad, etc. El balance entre las emociones positivas y negativas se puede expresar mediante el índice de afecto, que se calcula restando la frecuencia de las emociones negativas de la frecuencia de las emociones positivas. Un índice de afecto positivo indica un mayor bienestar afectivo, mientras que un índice de afecto negativo indica un menor bienestar afectivo.

El bienestar cognitivo se refiere al juicio o valoración que hace la persona de su propia vida, así como de sus metas, expectativas y logros. El bienestar cognitivo se puede medir mediante diferentes indicadores, como la satisfacción con la vida, la autoestima, la autoeficacia, la autonomía, etc. Estos indicadores reflejan el grado de congruencia entre lo que la persona desea, espera y necesita, y lo que la persona tiene, hace y consigue. Un mayor bienestar cognitivo implica una mayor coherencia entre los deseos, las expectativas y las necesidades de la persona, y su realidad.

Importancia en el contexto educativo

El bienestar emocional es un factor clave en el contexto educativo, ya que tiene una influencia directa e indirecta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto de los docentes como de los estudiantes. El bienestar emocional afecta a la motivación, la atención, la memoria, el razonamiento, la creatividad, la comunicación, la colaboración, la evaluación y la transferencia del aprendizaje, así como a la salud, el rendimiento y la calidad de vida de los agentes educativos. Asimismo, el bienestar emocional se ve afectado por las condiciones, las demandas y los desafíos del contexto educativo, como el currículo, la metodología, la organización, el clima, la convivencia, la diversidad, la inclusión, etc. Por ello, es necesario promover el bienestar emocional en la educación, tanto a nivel individual como colectivo, mediante la implementación de programas, estrategias e intervenciones específicas.

Teorías del bienestar emocional

Teoría de la satisfacción con la vida

La teoría de la satisfacción con la vida es una de las teorías más influyentes y utilizadas para explicar el bienestar emocional. Esta teoría fue propuesta por Diener (1984), quien define la satisfacción con la vida como «un juicio cognitivo global que hace la persona sobre su propia vida» (p. 71). Según esta teoría, la satisfacción con la vida se basa en la comparación que hace la persona entre sus circunstancias actuales y sus criterios o estándares personales, que pueden ser objetivos o subjetivos, absolutos o relativos, internos o externos, etc. La satisfacción con la vida se considera un componente del bienestar cognitivo, que se relaciona con el bienestar afectivo, pero que no depende totalmente de él. La satisfacción con la vida se puede medir mediante diferentes instrumentos, como la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS, por sus siglas en inglés), que consta de cinco ítems que evalúan el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con afirmaciones sobre su satisfacción con la vida.

Teoría del bienestar psicológico

La teoría del bienestar psicológico es otra de las teorías más relevantes y aplicadas para comprender el bienestar emocional. Esta teoría fue desarrollada por Ryff (1989), quien define el bienestar psicológico como «el funcionamiento óptimo de la persona en los diferentes ámbitos de la vida» (p. 1070). Según esta teoría, el bienestar psicológico se compone de seis dimensiones o factores que reflejan el desarrollo pleno del potencial humano. Estas dimensiones son:

- a. Autoaceptación: se refiere al reconocimiento y la valoración positiva de las propias fortalezas y debilidades, así como al respeto y la tolerancia hacia los propios sentimientos y experiencias.
- b. Relaciones positivas con los demás: se refiere a la capacidad de establecer y mantener vínculos afectivos, empáticos y solidarios con otras personas, así como

de expresar y recibir apoyo, afecto y respeto.

- c. Autonomía: se refiere a la capacidad de regular y controlar el propio comportamiento, así como de resistir la presión y la influencia social, y de actuar de acuerdo con los propios valores y criterios.
- d. Dominio del entorno: se refiere a la capacidad de adaptarse y manejar eficazmente las demandas y los recursos del entorno, así como de aprovechar las oportunidades y los desafíos que se presentan.
- e. Propósito en la vida: se refiere a la capacidad de tener metas, objetivos y sentido de dirección en la vida, así como de sentirse motivado, comprometido y coherente con los mismos.
- f. Crecimiento personal: se refiere a la capacidad de desarrollar y mejorar continuamente las propias habilidades, capacidades y potencialidades, así como de estar abierto al cambio, al aprendizaje y a la experiencia.

El bienestar psicológico se considera un componente del bienestar cognitivo, que se relaciona con el bienestar afectivo, pero que no depende totalmente de él. El bienestar psicológico se puede medir mediante diferentes instrumentos, como la Escala de Bienestar Psicológico (PWB, por sus siglas en inglés), que consta de 42 ítems que evalúan el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con afirmaciones sobre las seis dimensiones del bienestar psicológico.

Otras teorías relevantes

Además de las teorías de la satisfacción con la vida y del bienestar psicológico, existen otras teorías que también aportan elementos importantes para el estudio del bienestar emocional. Algunas de estas teorías son:

- a. Teoría de la felicidad auténtica: es una teoría propuesta por Seligman (2002), quien define la felicidad auténtica como «el uso de las fortalezas y virtudes personales

para alcanzar una vida plena y con sentido» (p. 13). Según esta teoría, la felicidad auténtica se compone de tres elementos: el placer, el compromiso y el significado. El placer se refiere a las emociones positivas que se experimentan al disfrutar de las cosas buenas de la vida. El compromiso se refiere a la implicación y la dedicación que se ponen en las actividades que se realizan. El significado se refiere a la contribución y el servicio que se prestan a una causa o a una comunidad mayor que uno mismo. La felicidad auténtica se puede medir mediante diferentes instrumentos, como el Cuestionario de Felicidad Auténtica (AHI, por sus siglas en inglés), que consta de 24 ítems que evalúan el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con afirmaciones sobre los tres elementos de la felicidad auténtica.

- b. Teoría del flujo: es una teoría desarrollada por Csikszentmihalyi (1990), quien define el flujo como «un estado de experiencia óptima en el que la persona se siente completamente absorta y concentrada en una actividad que le resulta desafiante, interesante y gratificante» (p. 4). Según esta teoría, el flujo se produce cuando hay un equilibrio entre el nivel de habilidad y el nivel de dificultad de la actividad, y cuando se cumplen ciertas condiciones, como tener objetivos claros, recibir retroalimentación inmediata, tener un sentido de control, perder la noción del tiempo, etc. El flujo se considera un componente del bienestar afectivo, que se relaciona con el bienestar cognitivo, pero que no depende totalmente de él. El flujo se puede medir mediante diferentes instrumentos, como la Escala de Experiencia Óptima (EEO, por sus siglas en español), que consta de 36 ítems que evalúan la frecuencia e intensidad de las experiencias de flujo en diferentes ámbitos de la vida.

Dimensiones del bienestar emocional

Satisfacción

Definición y medida de la satisfacción emocional

La satisfacción emocional se puede definir como «el grado en que la persona percibe que su vida se ajusta a sus deseos, expectativas y necesidades emocionales» (García y López, 2011, p. 34). La satisfacción emocional es un componente del bienestar cognitivo, que se relaciona con el bienestar afectivo, pero que no depende totalmente de él. La satisfacción emocional se puede medir mediante diferentes instrumentos, como la Escala de Satisfacción Emocional (ESE, por sus siglas en español), que consta de 10 ítems que evalúan el grado de satisfacción de la persona con diferentes aspectos de su vida emocional, como sus sentimientos, sus relaciones, su autoestima, su autonomía, etc.

Factores que influyen en la satisfacción emocional

La satisfacción emocional depende de diversos factores, tanto internos como externos, que pueden favorecerla o dificultarla. Algunos de estos factores son (García y López, 2011):

- a. Factores internos: son aquellos que tienen que ver con las características, las actitudes y las conductas de la persona, como la personalidad, el optimismo, la autoestima, la autoeficacia, la resiliencia, el afrontamiento, la gratitud, el perdón, etc. Estos factores pueden contribuir a aumentar la satisfacción emocional, al facilitar la adaptación, el crecimiento y el desarrollo personal, así como al generar emociones positivas y reducir las negativas.
- b. Factores externos: son aquellos que tienen que ver con las circunstancias, las condiciones y los acontecimientos del entorno, como el nivel socioeconómico, el género, la edad, la salud, el trabajo, la familia, los amigos, la cultura, etc. Estos

factores pueden afectar a la satisfacción emocional, al influir en las oportunidades, los recursos y las demandas que tiene la persona, así como en sus deseos, expectativas y necesidades emocionales.

Autoestima

Importancia de la autoestima en el bienestar emocional

La autoestima se puede definir como «el sentimiento de valoración y aceptación de uno mismo, basado en el conocimiento y el reconocimiento de las propias fortalezas y debilidades» (Rosenberg, 1965, p. 15). La autoestima es un componente del bienestar cognitivo, que se relaciona con el bienestar afectivo, pero que no depende totalmente de él. La autoestima es un factor clave para el bienestar emocional, ya que tiene una influencia directa e indirecta en el estado y el funcionamiento emocional de la persona. Algunos de los efectos de la autoestima en el bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Efecto directo: la autoestima influye en el bienestar emocional al determinar el grado de satisfacción, felicidad, confianza y seguridad que siente la persona consigo misma, así como el grado de ansiedad, depresión, estrés y frustración que experimenta. Una autoestima alta implica un mayor bienestar emocional, mientras que una autoestima baja implica un menor bienestar emocional.
- b. Efecto indirecto: la autoestima influye en el bienestar emocional al condicionar la forma en que la persona se relaciona con los demás, con el entorno y consigo misma, así como la forma en que afronta los problemas y los desafíos de la vida. Una autoestima alta implica una mayor capacidad de comunicación, colaboración, participación, creatividad, resolución de problemas, etc., lo que favorece el bienestar emocional. Una autoestima baja implica una menor capacidad de comunicación, colaboración, participación, creatividad, resolución de problemas,

etc., lo que dificulta el bienestar emocional.

Factores que afectan la autoestima

La autoestima depende de diversos factores, tanto internos como externos, que pueden favorecerla o dificultarla. Algunos de estos factores son (García y López, 2011):

- a. Factores internos: son aquellos que tienen que ver con las características, las actitudes y las conductas de la persona, como la personalidad, el optimismo, la autoeficacia, la resiliencia, el afrontamiento, la gratitud, el perdón, etc. Estos factores pueden contribuir a aumentar la autoestima, al facilitar el conocimiento, el reconocimiento y la valoración de las propias fortalezas y debilidades, así como al generar emociones positivas y reducir las negativas.
- b. Factores externos: son aquellos que tienen que ver con las circunstancias, las condiciones y los acontecimientos del entorno, como el nivel socioeconómico, el género, la edad, la salud, el trabajo, la familia, los amigos, la cultura, etc. Estos factores pueden afectar a la autoestima, al influir en las oportunidades, los recursos y las demandas que tiene la persona, así como en las expectativas y los juicios que recibe de los demás.

Autoeficacia

Concepto y relación con el bienestar emocional

La autoeficacia se puede definir como «la creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias para alcanzar los resultados deseados» (Bandura, 1997, p. 3). La autoeficacia es un componente del bienestar cognitivo, que se relaciona con el bienestar afectivo, pero que no depende totalmente de él. La autoeficacia es un factor clave para el bienestar emocional, ya que tiene una influencia directa e indirecta en el estado y el funcionamiento emocional de la persona. Algunos de los efectos de la autoeficacia en el bienestar emocional son (Bandura, 1997):

- a. Efecto directo: la autoeficacia influye en el bienestar emocional al determinar el grado de motivación, esfuerzo, persistencia y logro que muestra la persona ante las tareas y los desafíos que se le presentan, así como el grado de ansiedad, depresión, estrés y frustración que experimenta. Una autoeficacia alta implica un mayor bienestar emocional, mientras que una autoeficacia baja implica un menor bienestar emocional.
- b. Efecto indirecto: la autoeficacia influye en el bienestar emocional al condicionar la forma en que la persona se fija, persigue y evalúa sus metas, así como la forma en que selecciona, utiliza y regula sus estrategias de aprendizaje y de afrontamiento. Una autoeficacia alta implica una mayor capacidad de autodirección, autorregulación y autoevaluación, lo que favorece el bienestar emocional. Una autoeficacia baja implica una menor capacidad de autodirección, autorregulación y autoevaluación, lo que dificulta el bienestar emocional.

Estrategias para promover la autoeficacia

La autoeficacia depende de diversos factores, tanto internos como externos, que pueden favorecerla o dificultarla. Algunos de estos factores son (Bandura, 1997):

- a. Fuentes de información: son los medios o las vías por las que la persona recibe información sobre su capacidad para realizar una tarea o alcanzar una meta. Estas fuentes pueden ser de cuatro tipos: la experiencia directa, la experiencia vicaria, la persuasión verbal y los estados fisiológicos y afectivos. La experiencia directa se refiere al éxito o al fracaso que la persona ha tenido al realizar una tarea o alcanzar una meta. La experiencia vicaria se refiere al éxito o al fracaso que la persona ha observado en otras personas que han realizado una tarea o alcanzado una meta. La persuasión verbal se refiere al apoyo o al rechazo que la persona ha recibido de otras personas sobre su capacidad para realizar una tarea o alcanzar una meta. Los

estados fisiológicos y afectivos se refieren a las sensaciones y las emociones que la persona ha experimentado al realizar una tarea o alcanzar una meta. Estas fuentes de información pueden contribuir a aumentar o disminuir la autoeficacia, dependiendo de su naturaleza, su intensidad y su frecuencia.

- b. Estrategias de intervención: son las acciones o los recursos que se pueden emplear para mejorar la autoeficacia de la persona, basándose en las fuentes de información. Estas estrategias pueden ser de cuatro tipos: el modelado, el refuerzo, el feedback y el entrenamiento. El modelado se refiere a la exposición de la persona a modelos exitosos que realizan una tarea o alcanzan una meta, con el fin de que la persona aprenda y se motive a imitarlos. El refuerzo se refiere a la recompensa o el castigo que se le da a la persona por realizar una tarea o alcanzar una meta, con el fin de que la persona aumente o disminuya su conducta. El feedback se refiere a la información que se le da a la persona sobre su desempeño en una tarea o su progreso hacia una meta, con el fin de que la persona se autoevalúe y se autocorrija. El entrenamiento se refiere a la instrucción y la práctica que se le proporciona a la persona para que adquiera o mejore las habilidades y las estrategias necesarias para realizar una tarea o alcanzar una meta. Estas estrategias de intervención pueden contribuir a aumentar la autoeficacia, si se aplican de forma adecuada, sistemática y adaptada a las características y necesidades de la persona.

Factores que influyen en el bienestar emocional

Factores individuales

Personalidad

La personalidad se puede definir como «el conjunto de rasgos psicológicos que caracterizan a una persona y que determinan su forma de pensar, sentir y actuar» (Eysenck, 1998, p. 15). La personalidad es un factor que influye en el bienestar

emocional, ya que modula la forma en que la persona percibe, interpreta y reacciona ante las situaciones de la vida. Algunos de los rasgos de personalidad que se han relacionado con el bienestar emocional son (Costa y McCrae, 1992):

- a. Neuroticismo: se refiere al grado de tendencia a experimentar emociones negativas, como la ansiedad, la depresión, la ira, la culpa, etc. El neuroticismo se asocia con un menor bienestar emocional, ya que implica una mayor vulnerabilidad al estrés, una menor autoestima, una menor satisfacción con la vida, etc.
- b. Extraversión: se refiere al grado de tendencia a buscar la estimulación, la sociabilidad, la actividad, la alegría, etc. La extraversión se asocia con un mayor bienestar emocional, ya que implica una mayor frecuencia e intensidad de emociones positivas, una mayor autoestima, una mayor satisfacción con la vida, etc.
- c. Apertura a la experiencia: se refiere al grado de tendencia a ser curioso, creativo, imaginativo, flexible, etc. La apertura a la experiencia se asocia con un mayor bienestar emocional, ya que implica una mayor capacidad de adaptación, de aprendizaje, de crecimiento personal, etc.
- d. Amabilidad: se refiere al grado de tendencia a ser cooperativo, compasivo, altruista, cortés, etc. La amabilidad se asocia con un mayor bienestar emocional, ya que implica una mayor calidad de las relaciones interpersonales, una mayor empatía, una mayor gratitud, etc.
- e. Responsabilidad: se refiere al grado de tendencia a ser organizado, disciplinado, perseverante, confiable, etc. La responsabilidad se asocia con un mayor bienestar emocional, ya que implica una mayor capacidad de autocontrol, de autoregulación, de cumplimiento de metas, etc.

Resiliencia

La resiliencia se puede definir como «la capacidad de afrontar y superar las adversidades, transformándolas en oportunidades de crecimiento y desarrollo personal» (Grotberg, 1995, p. 7). La resiliencia es un factor que influye en el bienestar emocional, ya que permite a la persona mantener o recuperar su equilibrio emocional ante las situaciones difíciles o traumáticas de la vida. Algunos de los elementos que se han relacionado con la resiliencia son (Grotberg, 1995):

- a. Factores internos: son aquellos que tienen que ver con las características, las actitudes y las conductas de la persona, como la autoestima, la autoeficacia, el optimismo, el humor, la creatividad, el afrontamiento, etc. Estos factores pueden contribuir a aumentar la resiliencia, al facilitar la percepción, la interpretación y la reacción positiva ante las adversidades, así como al generar emociones positivas y reducir las negativas.
- b. Factores externos: son aquellos que tienen que ver con las circunstancias, las condiciones y los recursos del entorno, como el apoyo familiar, el apoyo social, el apoyo institucional, la educación, la cultura, etc. Estos factores pueden contribuir a aumentar la resiliencia, al proporcionar a la persona seguridad, afecto, orientación, ayuda, oportunidades, etc.

Estrategias de afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento se pueden definir como «los esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza la persona para manejar las demandas internas y externas que exceden sus recursos» (Lazarus y Folkman, 1984, p. 141). Las estrategias de afrontamiento son un factor que influye en el bienestar emocional, ya que determinan la forma en que la persona resuelve los problemas y las dificultades que se le presentan en la vida. Algunos de los tipos de estrategias de afrontamiento que se han diferenciado

son (Lazarus y Folkman, 1984):

- a. Estrategias de afrontamiento centradas en el problema: son aquellas que tienen como objetivo modificar o eliminar la fuente de estrés, mediante la búsqueda de información, la planificación, la acción, etc. Estas estrategias se asocian con un mayor bienestar emocional, ya que implican una mayor capacidad de control, de solución y de prevención de los problemas.
- b. Estrategias de afrontamiento centradas en la emoción: son aquellas que tienen como objetivo regular o reducir la respuesta emocional ante el estrés, mediante la evitación, la negación, la distracción, el apoyo, la expresión, etc. Estas estrategias se asocian con un menor bienestar emocional, ya que implican una menor capacidad de control, de solución y de prevención de los problemas.

Factores contextuales

Ambiente laboral

El ambiente laboral se puede definir como «el conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas que caracterizan el entorno de trabajo de una persona» (Martínez, 2008, p. 23). El ambiente laboral es un factor que influye en el bienestar emocional, ya que afecta al grado de satisfacción, motivación, compromiso y rendimiento que muestra la persona en su actividad laboral, así como al grado de estrés, burnout, absentismo y rotación que experimenta. Algunos de los elementos que se han relacionado con el ambiente laboral son (Martínez, 2008):

- a. Factores físicos: son aquellos que tienen que ver con las características materiales y ambientales del lugar de trabajo, como el espacio, la iluminación, el ruido, la temperatura, la ventilación, la limpieza, la seguridad, etc. Estos factores pueden contribuir a mejorar o empeorar el ambiente laboral, dependiendo de si cumplen o no con los estándares de calidad, confort y prevención de riesgos laborales.

- b. Factores sociales: son aquellos que tienen que ver con las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito laboral, tanto entre los compañeros, como entre los superiores, los subordinados y los clientes. Estos factores pueden contribuir a mejorar o empeorar el ambiente laboral, dependiendo de si se basan o no en el respeto, la confianza, la comunicación, la colaboración, el reconocimiento, etc.
- c. Factores psicológicos: son aquellos que tienen que ver con las actitudes, las percepciones y las expectativas que tiene la persona sobre su trabajo, así como con el grado de ajuste entre sus capacidades, sus intereses y sus necesidades, y las demandas, los objetivos y los recursos del trabajo. Estos factores pueden contribuir a mejorar o empeorar el ambiente laboral, dependiendo de si generan o no satisfacción, motivación, compromiso, autonomía, creatividad, etc.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se pueden definir como «las interacciones que se producen entre dos o más personas, que implican un intercambio de información, de emociones y de conductas» (Peiró, 2007, p. 17). Las relaciones interpersonales son un factor que influye en el bienestar emocional, ya que afectan al grado de apoyo, de afecto, de comprensión y de pertenencia que siente la persona, así como al grado de conflicto, de rechazo, de soledad y de aislamiento que experimenta. Algunos de los tipos de relaciones interpersonales que se han diferenciado son (Peiró, 2007):

- a. Relaciones familiares: son aquellas que se establecen entre los miembros de una familia, que comparten vínculos de parentesco, de convivencia, de afecto, de responsabilidad, etc. Estas relaciones pueden contribuir a mejorar o empeorar el bienestar emocional, dependiendo de si se basan o no en el amor, el respeto, la comunicación, la cooperación, la confianza, etc.

- b. Relaciones de amistad: son aquellas que se establecen entre las personas que comparten gustos, intereses, valores, experiencias, etc., y que se eligen libremente, sin obligación ni dependencia. Estas relaciones pueden contribuir a mejorar o empeorar el bienestar emocional, dependiendo de si se basan o no en la confianza, la comunicación, la cooperación, el respeto, el apoyo, etc. (Peiró, 2007). Según Goleman (1995), las relaciones de amistad son una fuente de emociones positivas, como la alegría, el entusiasmo, la gratitud, la admiración, etc., que generan un estado de ánimo favorable para el aprendizaje, la creatividad, la salud y la calidad de vida. Asimismo, las relaciones de amistad son un recurso de apoyo emocional, que ayuda a la persona a afrontar y superar las dificultades, los problemas y las pérdidas, al proporcionarle consuelo, comprensión, consejo, etc. Sin embargo, las relaciones de amistad también pueden ser una fuente de emociones negativas, como la envidia, el rencor, la decepción, la traición, etc., que generan un estado de ánimo desfavorable para el bienestar emocional. Así mismo, las relaciones de amistad pueden ser un factor de riesgo o de presión, que induce a la persona a adoptar conductas o actitudes perjudiciales para su salud o su integridad, como el consumo de drogas, la violencia, el acoso, etc.

Estrés y afrontamiento

El estrés se puede definir como «la respuesta del organismo ante las demandas o amenazas del entorno, que superan sus recursos o capacidades de adaptación» (Lazarus y Folkman, 1984, p. 19). El estrés es un factor que influye en el bienestar emocional, ya que afecta al equilibrio físico, mental y social de la persona, provocando alteraciones en su funcionamiento y en su calidad de vida. Algunos de los efectos del estrés en el bienestar emocional son (Lazarus y Folkman, 1984):

- a. Efectos fisiológicos: el estrés activa el sistema nervioso y el sistema endocrino,

liberando hormonas como la adrenalina, el cortisol, etc., que preparan al organismo para la acción. Estas hormonas producen cambios en el ritmo cardíaco, la presión arterial, la respiración, la digestión, el sistema inmunológico, etc., que pueden tener consecuencias negativas para la salud, como enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, infecciosas, etc.

- b. Efectos psicológicos: el estrés genera emociones negativas, como la ansiedad, la depresión, la ira, la culpa, etc., que afectan al estado de ánimo, a la autoestima, a la motivación, a la atención, a la memoria, al razonamiento, etc., que pueden tener consecuencias negativas para el aprendizaje, el rendimiento, la creatividad, la comunicación, etc.
- c. Efectos sociales: el estrés altera las relaciones interpersonales, como la familia, los amigos, los compañeros, los profesores, etc., al provocar cambios en el comportamiento, como la agresividad, la irritabilidad, el aislamiento, la indiferencia, etc., que pueden tener consecuencias negativas para la convivencia, la cooperación, la participación, el apoyo, etc.

El afrontamiento se puede definir como «los esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza la persona para manejar las demandas internas y externas que exceden sus recursos» (Lazarus y Folkman, 1984, p. 141). El afrontamiento es un factor que influye en el bienestar emocional, ya que determina la forma en que la persona resuelve los problemas y las dificultades que se le presentan en la vida. Algunos de los tipos de estrategias de afrontamiento que se han diferenciado son (Lazarus y Folkman, 1984):

- a. Estrategias de afrontamiento centradas en el problema: son aquellas que tienen como objetivo modificar o eliminar la fuente de estrés, mediante la búsqueda de información, la planificación, la acción, etc. Estas estrategias se asocian con un

mayor bienestar emocional, ya que implican una mayor capacidad de control, de solución y de prevención de los problemas.

- b. Estrategias de afrontamiento centradas en la emoción: son aquellas que tienen como objetivo regular o reducir la respuesta emocional ante el estrés, mediante la evitación, la negación, la distracción, el apoyo, la expresión, etc. Estas estrategias se asocian con un menor bienestar emocional, ya que implican una menor capacidad de control, de solución y de prevención de los problemas.

Medición del bienestar emocional

Instrumentos y escalas de medición

Para medir el bienestar emocional se pueden utilizar diferentes instrumentos y escalas, que permiten evaluar los distintos componentes y dimensiones del mismo. Estos instrumentos y escalas pueden ser de tipo cuantitativo o cualitativo, según el tipo de datos que recogen y el tipo de análisis que realizan. Algunos de los instrumentos y escalas más utilizados para medir el bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Escala de Bienestar Subjetivo (SWB, por sus siglas en inglés): es un instrumento cuantitativo que mide el bienestar afectivo y el bienestar cognitivo de la persona, mediante dos subescalas: la Escala de Afecto Positivo y Negativo (PANAS, por sus siglas en inglés), que evalúa la frecuencia e intensidad de las emociones positivas y negativas que experimenta la persona, y la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS, por sus siglas en inglés), que evalúa el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con afirmaciones sobre su satisfacción con la vida.
- b. Escala de Bienestar Psicológico (PWB, por sus siglas en inglés): es un instrumento cuantitativo que mide el bienestar cognitivo de la persona, mediante seis subescalas: autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Cada subescala

evalúa el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con afirmaciones sobre las distintas dimensiones del bienestar psicológico.

- c. Cuestionario de Felicidad Auténtica (AHI, por sus siglas en inglés): es un instrumento cuantitativo que mide el bienestar cognitivo y el bienestar afectivo de la persona, mediante tres subescalas: placer, compromiso y significado. Cada subescala evalúa el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con afirmaciones sobre los distintos elementos de la felicidad auténtica.
- d. Escala de Experiencia Óptima (EEO, por sus siglas en español): es un instrumento cuantitativo que mide el bienestar afectivo de la persona, mediante el grado de frecuencia e intensidad de las experiencias de flujo que tiene la persona en diferentes ámbitos de la vida, como el trabajo, el ocio, la familia, etc. Las experiencias de flujo se caracterizan por la sensación de estar completamente absorto y concentrado en una actividad que le resulta desafiante, interesante y gratificante.
- e. Entrevista de Bienestar Emocional (EBE, por sus siglas en español): es un instrumento cualitativo que mide el bienestar emocional de la persona, mediante una serie de preguntas abiertas que exploran los aspectos más relevantes de su vida emocional, como sus sentimientos, sus relaciones, sus metas, sus problemas, sus recursos, etc. La entrevista permite obtener una información más profunda y personalizada sobre el bienestar emocional de la persona, así como identificar sus fortalezas y debilidades, y sus necesidades y demandas.

Métodos cualitativos y cuantitativos

Para analizar el bienestar emocional se pueden utilizar diferentes métodos, que se pueden clasificar en dos grandes grupos: los métodos cualitativos y los métodos cuantitativos, según el tipo de datos que recogen y el tipo de análisis que realizan.

Algunas de las características y ventajas de cada método son (Hernández, Fernández y Baptista, 2014):

- a. Métodos cualitativos: son aquellos que se basan en la recolección y el análisis de datos no numéricos, como palabras, imágenes, gestos, etc., que reflejan las experiencias, las percepciones, las opiniones, las actitudes, los valores, etc., de las personas. Estos métodos permiten obtener una información más profunda, rica y contextualizada sobre el bienestar emocional, así como explorar los significados, las motivaciones, las creencias, las emociones, etc., que subyacen a las conductas y las expresiones de las personas. Algunos de los métodos cualitativos más utilizados para analizar el bienestar emocional son la observación participante, la entrevista, el grupo focal, el análisis de contenido, el análisis del discurso, la etnografía, la fenomenología, la teoría fundamentada, etc.
- b. Métodos cuantitativos: son aquellos que se basan en la recolección y el análisis de datos numéricos, como cifras, porcentajes, estadísticas, etc., que reflejan las características, las variables, las relaciones, las tendencias, etc., del bienestar emocional. Estos métodos permiten obtener una información más objetiva, precisa y generalizable sobre el bienestar emocional, así como medir, comparar, contrastar, correlacionar, predecir, etc., los aspectos cuantificables y mensurables del bienestar emocional. Algunos de los métodos cuantitativos más utilizados para analizar el bienestar emocional son la encuesta, el cuestionario, la escala, el test, el experimento, el análisis de varianza, el análisis de regresión, el análisis factorial, etc.

Importancia del bienestar emocional en la educación

Impacto en el rendimiento académico

El bienestar emocional tiene un impacto directo e indirecto en el rendimiento

académico de los estudiantes, ya que influye en su capacidad de aprendizaje, en su motivación, en su autoestima, en su autoeficacia, en su atención, en su memoria, en su creatividad, en su resolución de problemas, etc. (Goleman, 1995). Algunas de las evidencias que respaldan esta afirmación son (García y López, 2011):

- a. Evidencias directas: diversos estudios han encontrado una relación positiva y significativa entre el bienestar emocional y el rendimiento académico, tanto a nivel individual como a nivel grupal. Por ejemplo, un estudio realizado por Diener, Nickerson, Lucas y Sandvik (2002) encontró que los estudiantes que reportaban mayores niveles de satisfacción con la vida obtenían mejores calificaciones y tenían menos probabilidades de abandonar los estudios que los que reportaban menores niveles de satisfacción. Otro estudio realizado por Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim (1998) encontró que los estudiantes que tenían mayores niveles de inteligencia emocional mostraban un mayor rendimiento académico y una mayor adaptación escolar que los que tenían menores niveles de inteligencia emocional.
- b. Evidencias indirectas: diversos estudios han encontrado una relación positiva y significativa entre el bienestar emocional y otros factores que influyen en el rendimiento académico, como el clima escolar, la participación, la asistencia, la conducta, etc. Por ejemplo, un estudio realizado por UNESCO (2020) encontró que los estudiantes que percibían un clima escolar positivo, caracterizado por el respeto, la confianza, la comunicación, la colaboración, el reconocimiento, etc., mostraban un mayor rendimiento académico y una mayor satisfacción con la escuela que los que percibían un clima escolar negativo, caracterizado por el conflicto, la violencia, la indisciplina, el abuso, el rechazo, etc. Otro estudio realizado por Martínez (2008) encontró que los estudiantes que participaban activamente en las actividades

escolares, tanto curriculares como extracurriculares, mostraban un mayor rendimiento académico y una mayor autoestima que los que no participaban o lo hacían de forma pasiva.

Relación con el clima escolar

El bienestar emocional tiene una relación bidireccional con el clima escolar, ya que ambos se influyen mutuamente de forma positiva o negativa. El clima escolar se puede definir como «el conjunto de percepciones, actitudes, valores y normas que caracterizan la convivencia y el funcionamiento de una escuela» (Hoy y Miskel, 2008, p. 13). Algunos de los elementos que se han relacionado con el clima escolar son (Martínez, 2008):

- a. Elementos físicos: son aquellos que tienen que ver con las características materiales y ambientales de la escuela, como el espacio, la iluminación, el ruido, la temperatura, la ventilación, la limpieza, la seguridad, etc. Estos elementos pueden contribuir a mejorar o empeorar el clima escolar, dependiendo de si cumplen o no con los estándares de calidad, confort y prevención de riesgos escolares.
- b. Elementos sociales: son aquellos que tienen que ver con las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito escolar, tanto entre los alumnos, como entre los profesores, los padres, los directivos, el personal no docente, etc. Estos elementos pueden contribuir a mejorar o empeorar el clima escolar, dependiendo de si se basan o no en el respeto, la confianza, la comunicación, la colaboración, el reconocimiento, etc.
- c. Elementos psicológicos: son aquellos que tienen que ver con las actitudes, las percepciones y las expectativas que tienen los miembros de la comunidad educativa sobre la escuela, así como con el grado de ajuste entre sus capacidades, sus intereses y sus necesidades, y las demandas, los objetivos y los recursos de la

escuela. Estos elementos pueden contribuir a mejorar o empeorar el clima escolar, dependiendo de si generan o no satisfacción, motivación, compromiso, autonomía, creatividad, etc.

El bienestar emocional de los estudiantes se ve afectado por el clima escolar, ya que este determina el grado de satisfacción, felicidad, confianza y seguridad que sienten los estudiantes con la escuela, así como el grado de ansiedad, depresión, estrés y frustración que experimentan. Un clima escolar positivo favorece el bienestar emocional de los estudiantes, al proporcionarles un entorno de aprendizaje agradable, estimulante, seguro y acogedor, donde se sienten valorados, apoyados, respetados y reconocidos. Un clima escolar negativo dificulta el bienestar emocional de los estudiantes, al proporcionarles un entorno de aprendizaje desagradable, aburrido, peligroso y hostil, donde se sienten ignorados, rechazados, maltratados y humillados.

El bienestar emocional de los estudiantes también influye en el clima escolar, ya que este se ve modulado por las emociones, las conductas y las expresiones de los estudiantes. El bienestar emocional de los estudiantes contribuye a mejorar el clima escolar, al generar un ambiente de armonía, de alegría, de entusiasmo, de cooperación y de participación, donde se fomenta el aprendizaje, la creatividad, la salud y la calidad de vida. El malestar emocional de los estudiantes contribuye a empeorar el clima escolar, al generar un ambiente de conflicto, de tristeza, de apatía, de aislamiento y de indisciplina, donde se dificulta el aprendizaje, la creatividad, la salud y la calidad de vida.

Influencia en el bienestar de los estudiantes

El bienestar emocional tiene una influencia directa e indirecta en el bienestar de los estudiantes, ya que afecta a su desarrollo integral como personas, en sus dimensiones física, mental, social y espiritual. El bienestar de los estudiantes se puede

definir como «el estado de satisfacción y plenitud que experimentan los estudiantes al desarrollar sus potencialidades, al relacionarse positivamente con los demás y con el entorno, y al encontrar sentido y propósito a su vida» (Casas, 2011, p. 15). Algunos de los aspectos que se han relacionado con el bienestar de los estudiantes son (Casas, 2011):

- a. Aspectos físicos: son aquellos que tienen que ver con la salud, la alimentación, el ejercicio, el descanso, la higiene, etc., de los estudiantes. Estos aspectos pueden contribuir a mejorar o empeorar el bienestar de los estudiantes, dependiendo de si favorecen o no el funcionamiento óptimo del organismo, la prevención de enfermedades, la energía, la vitalidad, etc.
- b. Aspectos mentales: son aquellos que tienen que ver con el aprendizaje, la inteligencia, la creatividad, la memoria, la atención, el razonamiento, etc., de los estudiantes. Estos aspectos pueden contribuir a mejorar o empeorar el bienestar de los estudiantes, dependiendo de si favorecen o no el desarrollo de las capacidades cognitivas, el conocimiento, la comprensión, la resolución de problemas, etc.
- c. Aspectos sociales: son aquellos que tienen que ver con las relaciones interpersonales, la comunicación, la cooperación, la participación, la solidaridad, etc., de los estudiantes. Estos aspectos pueden contribuir a mejorar o empeorar el bienestar de los estudiantes, dependiendo de si favorecen o no el desarrollo de las habilidades sociales, la integración, la convivencia, la amistad, etc.
- d. Aspectos espirituales: son aquellos que tienen que ver con los valores, las creencias, las actitudes, las emociones, los sentimientos, etc., de los estudiantes. Estos aspectos pueden contribuir a mejorar o empeorar el bienestar de los estudiantes, dependiendo de si favorecen o no el desarrollo de las competencias emocionales, la autoestima, la autoeficacia, el optimismo, la felicidad, etc.

Intervenciones para promover el bienestar emocional

Programas de bienestar emocional para educadores

Los programas de bienestar emocional para educadores son aquellas acciones o recursos que se diseñan y se implementan para mejorar el bienestar emocional de los profesores, los equipos directivos, los equipos de orientación y el personal no docente de los centros educativos. Estos programas tienen como objetivo (García y López, 2011):

- a. Prevenir el malestar emocional: se trata de evitar o reducir los factores que pueden generar estrés, ansiedad, depresión, burnout, etc., en el personal educativo, como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la indisciplina, el conflicto, el aislamiento, etc.
- b. Promover el bienestar emocional: se trata de fomentar o incrementar los factores que pueden generar satisfacción, motivación, compromiso, autoestima, autoeficacia, etc., en el personal educativo, como el reconocimiento, el apoyo, la formación, la participación, la autonomía, etc.
- c. Desarrollar las competencias emocionales: se trata de capacitar al personal educativo para que pueda comprender, expresar, regular y utilizar adecuadamente sus emociones, así como para que pueda percibir, interpretar, responder y generar emociones positivas en los demás.

Algunos de los programas de bienestar emocional para educadores que se han implementado con éxito son (García y López, 2011):

- a. Programa de Mindfulness para educadores: es un programa que se basa en la práctica de la atención plena, que consiste en prestar atención al momento presente, de forma consciente, abierta y aceptadora, sin juzgar ni reaccionar. Este programa busca mejorar el bienestar emocional de los educadores, al reducir el estrés, la

ansiedad, la depresión, el burnout, etc., y al aumentar la relajación, la concentración, la creatividad, la empatía, etc. (Langer, 2014).

- b. Programa de Inteligencia Emocional para educadores: es un programa que se basa en el desarrollo de las habilidades emocionales, que consisten en percibir, comprender, expresar y regular las propias emociones y las de los demás, así como en utilizarlas de forma adaptativa. Este programa busca mejorar el bienestar emocional de los educadores, al incrementar la autoestima, la autoeficacia, la motivación, el compromiso, etc., y al mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación, la cooperación, etc. (Goleman, 1995).
- c. Programa de Educación Emocional para educadores: es un programa que se basa en la enseñanza y el aprendizaje de los conceptos, los principios y las estrategias de la educación emocional, que consiste en potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo humano. Este programa busca mejorar el bienestar emocional de los educadores, al facilitar su formación, su reflexión, su autoconocimiento, su autocuidado, etc., y al prepararlos para aplicar la educación emocional en su práctica docente. (Bisquerra y Pérez-Escoda, 2014).

Estrategias de autocuidado

Las estrategias de autocuidado son aquellas acciones o recursos que se realizan o se utilizan de forma individual o colectiva para mejorar el bienestar emocional, al atender las necesidades físicas, mentales, sociales y espirituales de la persona. Estas estrategias tienen como objetivo (García y López, 2011):

- a. Prevenir el malestar emocional: se trata de evitar o reducir los factores que pueden generar estrés, ansiedad, depresión, etc., en la persona, como la sobrecarga, la presión, el conflicto, la pérdida, etc.

- b. Promover el bienestar emocional: se trata de fomentar o incrementar los factores que pueden generar satisfacción, felicidad, autoestima, autoeficacia, etc., en la persona, como el reconocimiento, el apoyo, el logro, el sentido, etc.
- c. Desarrollar las competencias emocionales: se trata de capacitar a la persona para que pueda comprender, expresar, regular y utilizar adecuadamente sus emociones, así como para que pueda percibir, interpretar, responder y generar emociones positivas en los demás.

Algunas de las estrategias de autocuidado que se pueden emplear para mejorar el bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Estrategias físicas: son aquellas que tienen que ver con el cuidado del cuerpo, como la alimentación saludable, el ejercicio físico, el descanso adecuado, la higiene personal, la relajación, etc. Estas estrategias contribuyen a mejorar el bienestar emocional, al favorecer el funcionamiento óptimo del organismo, la prevención de enfermedades, la energía, la vitalidad, etc.
- b. Estrategias mentales: son aquellas que tienen que ver con el cuidado de la mente, como el aprendizaje continuo, la lectura, el arte, el humor, la meditación, etc. Estas estrategias contribuyen a mejorar el bienestar emocional, al favorecer el desarrollo de las capacidades cognitivas, el conocimiento, la comprensión, la resolución de problemas, etc.
- c. Estrategias sociales: son aquellas que tienen que ver con el cuidado de las relaciones interpersonales, como la comunicación asertiva, la escucha activa, la empatía, la gratitud, el perdón, etc. Estas estrategias contribuyen a mejorar el bienestar emocional, al favorecer el desarrollo de las habilidades sociales, la integración, la convivencia, la amistad, etc.

- d. Estrategias espirituales: Las estrategias espirituales son aquellas que tienen que ver con el cuidado del alma, como los valores, las creencias, las actitudes, las emociones, los sentimientos, etc. Estas estrategias contribuyen a mejorar el bienestar emocional, al favorecer el desarrollo de las competencias emocionales, la autoestima, la autoeficacia, el optimismo, la felicidad, etc. (García y López, 2011).

Perspectivas teóricas en la investigación del bienestar emocional

Enfoques teóricos multidisciplinares

El bienestar emocional es un fenómeno complejo y multidimensional, que requiere de un análisis desde diferentes enfoques teóricos y disciplinares, que aporten una visión integral y complementaria del mismo. Algunos de los enfoques teóricos que se han utilizado para estudiar el bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Enfoque biológico: se basa en el estudio de los mecanismos fisiológicos y genéticos que intervienen en la generación, la expresión y la regulación de las emociones, así como en la relación entre las emociones y la salud. Este enfoque utiliza métodos como la neuroimagen, la psicofarmacología, la psicoimmunología, la psicogenética, etc.
- b. Enfoque psicológico: se basa en el estudio de los procesos cognitivos, afectivos y conductuales que intervienen en la percepción, la interpretación y la reacción ante las situaciones emocionales, así como en el desarrollo de las competencias emocionales. Este enfoque utiliza métodos como la observación, la entrevista, el cuestionario, el test, el experimento, etc.
- c. Enfoque social: se basa en el estudio de los factores sociales y culturales que influyen en la producción, la manifestación y la valoración de las emociones, así como en la interacción y la comunicación emocional entre las personas. Este enfoque utiliza métodos como la encuesta, el grupo focal, el análisis de contenido,

el análisis del discurso, la etnografía, etc.

- d. Enfoque educativo: se basa en el estudio de las estrategias, los programas y los recursos que se utilizan para promover el bienestar emocional en el ámbito educativo, así como en la evaluación de sus efectos y resultados. Este enfoque utiliza métodos como el diseño curricular, la planificación didáctica, la intervención pedagógica, la evaluación formativa, etc.

Integración de modelos conceptuales

El bienestar emocional es un concepto que ha sido definido y operacionalizado de diferentes formas, según los criterios, los indicadores y las dimensiones que se han considerado. Algunos de los modelos conceptuales que se han propuesto para explicar el bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Modelo hedónico: se basa en la idea de que el bienestar emocional consiste en la maximización del placer y la minimización del dolor, es decir, en la experiencia de emociones positivas y la ausencia de emociones negativas. Este modelo utiliza indicadores como la satisfacción con la vida, el afecto positivo y el afecto negativo.
- b. Modelo eudaimónico: se basa en la idea de que el bienestar emocional consiste en la realización del potencial humano, es decir, en el desarrollo de las capacidades y virtudes de la persona. Este modelo utiliza indicadores como el propósito en la vida, el crecimiento personal, la autoaceptación, las relaciones positivas, la autonomía y el dominio del entorno.
- c. Modelo mixto: se basa en la idea de que el bienestar emocional consiste en la combinación de los aspectos hedónicos y eudaimónicos, es decir, en la experiencia de emociones positivas y el desarrollo de las capacidades y virtudes de la persona. Este modelo utiliza indicadores como la felicidad, la inteligencia emocional, la resiliencia, la salud mental, etc.

Tendencias y áreas de investigación emergentes

El bienestar emocional es un campo de investigación que se encuentra en constante evolución y expansión, debido al interés y la relevancia que tiene para la comprensión y la mejora de la calidad de vida de las personas. Algunas de las tendencias y áreas de investigación emergentes que se están desarrollando en el ámbito del bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Investigación aplicada: se trata de la aplicación de los conocimientos teóricos y empíricos sobre el bienestar emocional a la solución de problemas prácticos y a la innovación de productos y servicios que contribuyan al bienestar emocional de las personas. Algunos ejemplos de esta investigación son el diseño de entornos emocionalmente inteligentes, el desarrollo de tecnologías emocionales, la creación de videojuegos educativos, etc.
- b. Investigación comparada: se trata de la comparación de los niveles, los factores y los efectos del bienestar emocional entre diferentes grupos, contextos y culturas, con el fin de identificar las similitudes y las diferencias que existen en el bienestar emocional de las personas. Algunos ejemplos de esta investigación son el estudio de las emociones universales y las emociones culturales, el análisis de los determinantes sociales y económicos del bienestar emocional, la evaluación de los programas de educación emocional en diferentes países, etc.
- c. Investigación interdisciplinar: se trata de la integración de los enfoques, los métodos y los resultados de diferentes disciplinas que se ocupan del estudio del bienestar emocional, con el fin de obtener una visión más completa y compleja del mismo. Algunos ejemplos de esta investigación son la neurociencia afectiva, la psicología positiva, la sociología de las emociones, la educación emocional, etc.

Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional

Las tecnologías digitales son aquellas que utilizan sistemas informáticos, electrónicos y de comunicación para procesar, almacenar y transmitir información en forma de datos, imágenes, sonidos, textos, etc. Estas tecnologías han transformado la sociedad y la educación, ofreciendo múltiples beneficios y oportunidades, pero también planteando nuevos desafíos y riesgos. Uno de los aspectos más relevantes que se ha visto afectado por las tecnologías digitales es el bienestar emocional, que se puede definir como «el estado de satisfacción y plenitud que experimentan las personas al desarrollar sus potencialidades, al relacionarse positivamente con los demás y con el entorno, y al encontrar sentido y propósito a su vida» (Casas, 2011, p. 15).

El bienestar emocional se puede ver influido por las tecnologías digitales de diversas formas, tanto positivas como negativas, dependiendo del uso que se les dé, del contexto en el que se apliquen y de las características de las personas que las utilicen. A continuación, se analizarán algunos de los efectos que las tecnologías digitales pueden tener en el bienestar emocional, así como algunas de las estrategias que se pueden emplear para aprovechar sus beneficios y minimizar sus riesgos.

Efectos positivos de las tecnologías digitales en el bienestar emocional

Las tecnologías digitales pueden contribuir a mejorar el bienestar emocional de las personas, al facilitar el acceso a la información, el conocimiento, la educación, la cultura, el ocio, etc., y al favorecer la comunicación, la interacción, la colaboración, la participación, la creatividad, etc. Algunos de los efectos positivos que las tecnologías digitales pueden tener en el bienestar emocional son (Cabrol y Severin, 2010):

- a. Mejora de la autoestima y la autoeficacia: las tecnologías digitales pueden ayudar a las personas a mejorar su autoestima y su autoeficacia, al permitirles expresar su identidad, sus opiniones, sus intereses, sus talentos, etc., y al brindarles

oportunidades de aprendizaje, de logro, de reconocimiento, de feedback, etc.

- b. Mejora de la motivación y el compromiso: las tecnologías digitales pueden ayudar a las personas a mejorar su motivación y su compromiso, al ofrecerles contenidos y actividades adaptados a sus necesidades, preferencias, estilos y ritmos de aprendizaje, y al proporcionarles retos, incentivos, recompensas, etc.
- c. Mejora de la satisfacción y la felicidad: las tecnologías digitales pueden ayudar a las personas a mejorar su satisfacción y su felicidad, al facilitarles el acceso a fuentes de placer, diversión, entretenimiento, relajación, etc., y al permitirles compartir sus experiencias, emociones, sentimientos, etc., con otras personas.
- d. Mejora de las relaciones interpersonales y sociales: las tecnologías digitales pueden ayudar a las personas a mejorar sus relaciones interpersonales y sociales, al posibilitarles el contacto, la comunicación, la cooperación, la solidaridad, etc., con personas de diferentes edades, culturas, lugares, etc., y al fomentar el sentido de pertenencia, de identidad, de comunidad, etc.

Efectos negativos de las tecnologías digitales en el bienestar emocional

Las tecnologías digitales también pueden perjudicar el bienestar emocional de las personas, al generar dependencia, adicción, aislamiento, soledad, estrés, ansiedad, depresión, etc., y al dificultar la atención, la concentración, la memoria, la reflexión, etc. Algunos de los efectos negativos que las tecnologías digitales pueden tener en el bienestar emocional son (García y López, 2011):

- a. Disminución de la autoestima y la autoeficacia: las tecnologías digitales pueden dañar la autoestima y la autoeficacia de las personas, al provocarles comparación, envidia, frustración, insatisfacción, etc., y al exponerlas a críticas, rechazos, acosos, etc.
- b. Disminución de la motivación y el compromiso: las tecnologías digitales pueden

disminuir la motivación y el compromiso de las personas, al generarles distracción, aburrimiento, apatía, desinterés, etc., y al interferir con sus metas, valores, propósitos, etc.

- c. Disminución de la satisfacción y la felicidad: las tecnologías digitales pueden disminuir la satisfacción y la felicidad de las personas, al provocarles insomnio, fatiga, irritabilidad, malestar, etc., y al impedirles disfrutar del momento presente, de la naturaleza, de la vida, etc.
- d. Disminución de las relaciones interpersonales y sociales: las tecnologías digitales pueden disminuir la calidad y la cantidad de las relaciones interpersonales y sociales de las personas, al sustituir la comunicación presencial por la virtual, al reducir la intimidad, la confianza, la empatía, etc., y al aumentar el individualismo, el egoísmo, la indiferencia, etc.

Estrategias para un uso saludable de las tecnologías digitales

Para evitar o reducir los efectos negativos de las tecnologías digitales en el bienestar emocional, y para potenciar o incrementar los efectos positivos, es necesario adoptar una serie de estrategias que permitan un uso saludable, equilibrado y responsable de las mismas. Algunas de las estrategias que se pueden emplear son (García y López, 2011):

- a. Establecer límites de tiempo y de espacio: se trata de limitar el tiempo y el espacio dedicados al uso de las tecnologías digitales, evitando el uso excesivo, compulsivo o inadecuado de las mismas, y reservando tiempo y espacio para otras actividades importantes, como el estudio, el trabajo, el deporte, el ocio, etc.
- b. Ser consciente de las emociones y las necesidades: se trata de prestar atención a las emociones y las necesidades que se experimentan al usar las tecnologías digitales, identificando las que son positivas y las que son negativas, y buscando satisfacer

las que son legítimas y saludables, y evitar o regular las que son perjudiciales o insanas.

- c. Cultivar relaciones significativas y auténticas: se trata de priorizar las relaciones interpersonales y sociales que se basan en el respeto, la confianza, la comunicación, la colaboración, el reconocimiento, etc., y que aportan bienestar emocional, tanto en el ámbito presencial como en el virtual, y evitando las relaciones superficiales, falsas, conflictivas, tóxicas, etc., que generan malestar emocional.
- d. Practicar la autorregulación y el autocontrol: se trata de usar las tecnologías digitales de manera consciente y voluntaria, evitando caer en patrones de comportamiento adictivos, impulsivos o dependientes, y ejerciendo el control sobre el uso de las mismas, estableciendo normas, objetivos, hábitos, etc.
- e. Encontrar un equilibrio entre lo digital y lo real: se trata de buscar un equilibrio entre el uso de las tecnologías digitales y otras actividades que enriquecen la vida de las personas, como el contacto con la naturaleza, el arte, la cultura, la espiritualidad, etc., y que favorecen el desarrollo integral de las personas, en sus dimensiones física, mental, social y espiritual.
- f. Utilizar tecnologías digitales para el bienestar emocional: se trata de aprovechar las tecnologías digitales que pueden ayudar a mejorar el bienestar emocional, como las aplicaciones de mindfulness, de inteligencia emocional, de educación emocional, de salud mental, etc., y que ofrecen recursos, herramientas, consejos, etc., para gestionar las emociones y promover el bienestar emocional.

2.3. Definición de términos básicos

- 1. Tecnologías digitales: Las tecnologías digitales son aquellas que utilizan sistemas basados en la codificación binaria de la información, es decir, en la representación de datos mediante ceros y unos. Estas tecnologías abarcan diversos ámbitos, como

la informática, la comunicación, la educación, la salud, el arte, etc. (Fundación Telefónica, 2019). Para analizar el impacto de las tecnologías digitales en la sociedad, se pueden considerar tres dimensiones: el uso, el acceso y el conocimiento. El uso se refiere a la forma en que las personas emplean las tecnologías digitales para satisfacer sus necesidades e intereses, así como para desarrollar sus capacidades y competencias. El acceso se refiere a la disponibilidad y asequibilidad de las tecnologías digitales, tanto en términos de infraestructura como de recursos económicos, sociales y culturales. El conocimiento se refiere al nivel de comprensión y dominio que las personas tienen sobre las tecnologías digitales, así como a su capacidad de crear, innovar y transformar con ellas (UNESCO, 2013).

2. Uso: Es la forma en que las personas emplean las tecnologías digitales para satisfacer sus necesidades e intereses, así como para desarrollar sus capacidades y competencias.
3. Acceso: Es la disponibilidad y asequibilidad de las tecnologías digitales, tanto en términos de infraestructura como de recursos económicos, sociales y culturales.
4. Conocimiento: Es el nivel de comprensión y dominio que las personas tienen sobre las tecnologías digitales, así como a su capacidad de crear, innovar y transformar con ellas.
5. Bienestar emocional: El bienestar emocional es un estado psicológico que implica experimentar emociones positivas, sentirse satisfecho con la vida, tener una buena autoestima, una alta autoeficacia, y una adecuada autonomía. El bienestar emocional forma parte del concepto más amplio de salud mental, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social” (OMS, 2019). La satisfacción es el grado en que

una persona percibe que su vida cumple con sus expectativas y deseos, y que sus necesidades básicas están cubiertas. La autoestima es el valor que una persona se otorga a sí misma, basado en su autoconcepto y en la evaluación de sus logros y capacidades. La autoeficacia es la creencia que una persona tiene en su capacidad para realizar una tarea o alcanzar una meta. La autonomía es la capacidad de una persona para tomar decisiones por sí misma, sin depender de factores externos o de la opinión de los demás (López, 2018).

6. Satisfacción: Es el grado en que una persona percibe que su vida cumple con sus expectativas y deseos, y que sus necesidades básicas están cubiertas.
7. Autoestima: Es el valor que una persona se otorga a sí misma, basado en su autoconcepto y en la evaluación de sus logros y capacidades.
8. Autoeficacia: Es la creencia que una persona tiene en su capacidad para realizar una tarea o alcanzar una meta.

Autonomía: Es la capacidad de una persona para tomar decisiones por sí misma, sin depender de factores externos o de la opinión de los demás.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.
2. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos

de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

3. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.
4. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

2.5. Identificación de variables

1. Variable independiente: Tecnologías digitales
2. Variable dependiente: Bienestar emocional

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tecnologías digitales

Tabla 1. Matriz operacional de Tecnologías digitales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valores y categorías
Tecnologías digitales	Son el conjunto de dispositivos, sistemas, productos y servicios que utilizan información digitalizada para generar, almacenar, procesar, codificar y transmitir información y datos en sistemas binarios.	Se refiere al grado de uso, acceso y conocimiento de las tecnologías digitales por parte de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	Independiente	Uso	Frecuencia de uso de las tecnologías digitales para fines educativos.	Ordinal	1. Muy bajo, 2. bajo, 3. moderado, 4. alto, 5. muy alto.
				Acceso	Disponibilidad de dispositivos y conexión a internet en el centro educativo.	Nominal	
				Conocimiento	Nivel de competencia digital de los directivos de educación secundaria.	Ordinal	

Bienestar emocional

Tabla 2. Matriz operacional de Bienestar emocional.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Valores y Categorías
Bienestar emocional	Es el conjunto de sensaciones positivas derivadas de un funcionamiento mental que nos capacita para hacer frente o adaptarnos a las situaciones y demandas ambientales.	Se refiere al nivel de satisfacción, autoestima, y autonomía que perciben los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	Dependiente	Satisfacción	Grado de conformidad con la vida personal y profesional.	Ordinal	1. Muy bajo, 2. bajo, 3. moderado, 4. alto, 5. muy alto.
				Autoestima	Valoración positiva de sí mismo y de sus capacidades.	Ordinal	
				Autoeficacia	Percepción de la capacidad para responder a las diferentes situaciones que se presentan en el entorno.	Ordinal	
				Autonomía	Sentimiento de independencia y libertad para tomar decisiones y elegir cómo comportarse.	Ordinal	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio utilizó un tipo de investigación aplicada (García, Sánchez y Fernández, 2020), cuyo objetivo es establecer la influencia que tienen las tecnologías digitales sobre el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, en Pasco, 2024.

3.2. Nivel de investigación

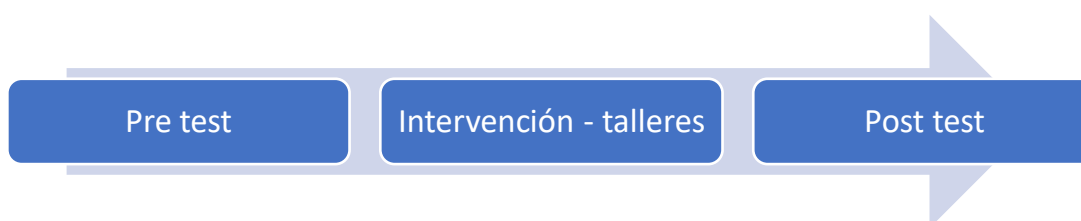
El presente estudio se enmarcó en un nivel explicativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), debido a que su propósito central fue establecer y explicar la influencia (relación de causalidad) que tienen las tecnologías digitales sobre el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este nivel es apropiado para un diseño cuasi-experimental, pues busca determinar el porqué de los fenómenos y si la manipulación de una variable (a través de la intervención) afecta a la otra en el contexto del distrito de Chaupimarca, Pasco.

3.3. Métodos de investigación

El método de investigación aplicado fue el hipotético-deductivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), que es inherente a la investigación de enfoque cuantitativo y explicativo. Este método permitió partir de un marco teórico establecido para formular las hipótesis de influencia, las cuales fueron contrastadas y verificadas mediante la recolección de datos cuantificables (a través de los cuestionarios pre-test y post-test) y el análisis estadístico inferencial (prueba de Wilcoxon). Este proceso de deducción y contrastación es esencial para validar si la intervención con tecnologías digitales tiene un impacto significativo en el bienestar emocional de los directivos del distrito de estudio.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación implementado fue el **diseño de grupo no equivalente** (Creswell & Creswell, 2018), que pertenece a la categoría de diseños **cuasi-experimental**. El mismo permitió comparar de manera no aleatoria o no equivalente un grupo experimental de directivos usuarios de tecnologías digitales, con un grupo control de directivos no usuarios, con la finalidad de evaluar el impacto de estas tecnologías en su bienestar emocional. Este diseño se seleccionó por ser el más adecuado para estudios en contextos educativos donde la asignación aleatoria de participantes a los grupos no es factible o ética.



3.5. Población y muestra

3.5.1. Población:

La población de la presente investigación está conformada por la totalidad del

personal directivo y de acompañamiento pedagógico de las instituciones educativas de nivel secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Pasco. Según los datos consolidados del Ministerio de Educación (MINEDU, 2024), a través del portal de Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE), y el Padrón de Instituciones bajo el modelo de Jornada Escolar Completa (JEC), este universo se encuentra constituido por un total de 172 actores educativos.

Este grupo poblacional se desglosa técnicamente en tres categorías fundamentales: 92 directores (quienes ejercen la titularidad o encargatura de las instituciones), 24 subdirectores (asignados a instituciones polidocentes con mayor densidad estudiantil) y 56 coordinadores pedagógicos. La inclusión de estos últimos responde a su rol estratégico dentro de las 28 instituciones JEC de la provincia, donde desempeñan funciones de liderazgo compartido y acompañamiento directo al desempeño docente, conforme a la Norma Técnica R.S.G. N° 008-2017-MINEDU.

La selección de esta población de estudio es de carácter censal, abarcando tanto a los gestores de instituciones públicas como privadas de la jurisdicción. La relevancia de este universo radica en que estos actores conforman la estructura jerárquica responsable de la implementación de políticas educativas y la gestión del clima institucional. Por lo tanto, sus competencias digitales y su bienestar emocional se consideran variables críticas que impactan directamente en la operatividad escolar y en el soporte socioemocional de toda la comunidad educativa bajo su cargo.

Tabla 3. población

Cargo	Número
Directores	92
Subdirectores	24
Coordinadores pedagógicos	56
Total	172

Nota: adquirido de la Unidad de Gestión Educativo Local Pasco

3.5.2. Muestra

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, siguiendo la propuesta metodológica de Hernández, Fernández y Baptista (2014). Este tipo de muestreo se justifica porque la población total de directivos de educación secundaria en el distrito de Chaupimarca es relativamente pequeña y accesible, lo que permitió incluir a todos los sujetos disponibles en el momento del trabajo de campo.

De esta manera, la muestra quedó conformada por 48 directivos pertenecientes a las instituciones educativas públicas y privadas del distrito, incluyendo directores, subdirectores y coordinadores pedagógicos. La distribución se organizó en dos grupos:

- Grupo experimental (n = 24): Directivos que utilizan de manera activa tecnologías digitales en su gestión institucional y que participaron en la intervención basada en el desarrollo de competencias digitales e inteligencia emocional.
- Grupo control (n = 24): Directivos que no emplean de forma sistemática las tecnologías digitales en sus funciones directivas y que no recibieron la intervención.

La conformación de ambos grupos se realizó considerando criterios de equilibrio y homogeneidad en variables como edad, sexo, experiencia laboral y tipo de institución, con el fin de reducir sesgos y garantizar la comparabilidad entre los grupos.

Tabla 4. grupo experimental y grupo control

Cargo	Grupo Experimental	Grupo Control	Total
Directores	4	4	8
Subdirectores	8	8	16
Coordinadores pedagógicos	12	12	24
Total	24	24	48

Justificación del muestreo no probabilístico por conveniencia:

La elección de un muestreo no probabilístico por conveniencia en esta investigación se fundamenta en varias razones:

Accesibilidad y disponibilidad:

Los directivos de educación secundaria son profesionales con agendas ocupadas y múltiples responsabilidades. El muestreo por conveniencia permite seleccionar a aquellos directivos que estén dispuestos a participar y que tengan la disponibilidad de tiempo para responder a las encuestas, entrevistas y observaciones, optimizando el tiempo y los recursos de la investigación.

Contexto específico:

El estudio se centra en un distrito particular (Chaupimarca, Pasco) con características socioculturales y educativas únicas. El muestreo por conveniencia permite seleccionar a directivos que pertenezcan a este contexto específico, lo que facilita la comprensión de los resultados en relación con las particularidades de la zona.

Fase exploratoria:

Dado que la investigación se encuentra en una fase exploratoria, donde se busca obtener una primera aproximación al fenómeno estudiado, el muestreo por conveniencia es adecuado, ya que permite recopilar datos preliminares que pueden servir de base para futuros estudios más amplios y representativos.

Limitaciones de recursos:

El muestreo probabilístico, como el muestreo aleatorio simple o el muestreo estratificado, requiere de un mayor tiempo, recursos y acceso a la población total de directivos. En este caso, las limitaciones de recursos y tiempo pueden dificultar la implementación de un muestreo probabilístico.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Para la recolección de los datos requeridos por esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

Encuesta:

Se administró un cuestionario de tipo cerrado a los 48 directivos participantes de la muestra, el cual estuvo diseñado para recabar información sobre el uso y frecuencia de utilización de diversas tecnologías digitales, así como sobre su percepción del impacto de las mismas en su bienestar emocional futuro. La encuesta será adaptada del Instituto Nacional de Salud Mental de los Estados Unidos.

Instrumentos:

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos: Cuestionario de investigación

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Ficha técnica del instrumento de recolección de datos: Cuestionario de investigación

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Tecnologías Digitales y Bienestar Emocional (CTDBE)

- **PROPÓSITO:**

Explorar la relación entre el uso de tecnologías digitales, el acceso a recursos tecnológicos, el nivel de competencia digital y el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco.

- **POBLACIÓN OBJETIVO:**

Directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco.

- **DISEÑO:**

Cuestionario estructurado con 31 ítems agrupados en 3 secciones: información general, uso de tecnologías digitales y bienestar emocional.

- **FORMATO DE RESPUESTA:**

Escala Likert de 5 puntos (1 a 5).

- **TÉCNICA:**

Autoinforme.

- **ADMINISTRACIÓN:**

Individual a través de formato virtual.

- **ELABORADO POR:**

Maylly Gamelly Marcelo Laureano

- **FECHA DE ELABORACIÓN:**

Enero de 2024.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Investigación académica sobre influencia de tecnologías digitales en bienestar de directivos de educación secundaria.

Confiabilidad del Instrumento

Tabla 5. confiabilidad del instrumento.

Prueba	Alfa de Cronbach (Pre-test)	Alfa de Cronbach (Post-test)
Cuestionario de Tecnologías Digitales y Bienestar Emocional (CTDBE)	0.993	0.996

Juicio de expertos

Tabla 6. confiabilidad del instrumento.

Nombre del Experto		Grado Académico	Especialidad	Institución
Fernando TORRES	RIVERA	Magister en educación	Docente	I.E.I. 34024 “AGROINDUSTRIAL”
Simeón ONOFRE	QUIQUIA	Magister en educación	Docente	I.E.I. “LIBERTADOR SIMÓN BOLIVAR”
Isaías Joel SANTA CRUZ	HURTADO	Magister en educación	Psicólogo y docente	I.E.E. “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos cuantitativos: Una vez finalizado el trabajo de campo, la información recolectada a través de la encuesta fue ingresada en SPSS para su depuración y procesamiento (Iranzo, 2026).

Análisis estadístico descriptivo:

Se realizó un análisis de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central de las variables cuantitativas recabadas (Hernández et al., 2014).

Prueba inferencial:

Se aplicó la prueba de Wilcoxon, según el tipo de muestra: paramétrica no paramétrica, con el fin de establecer posibles diferencias significativas entre el grupo experimental y de control.

3.9. Tratamiento estadístico

Para llevar a cabo el tratamiento estadístico de los datos y poder determinar si existen diferencias significativas entre los grupos experimental y de control, se utilizó los siguientes procedimientos:

Prueba de Wilcoxon:

Dado que se cuentan con dos muestras independientes conformadas por menos de 30 sujetos, esta prueba no paramétrica permitió establecer si existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables cuantitativas del bienestar emocional de ambos grupos (Pérez y Mora, 2023).

Nivel de significancia:

Para determinar la significancia estadística de los resultados, se estableció un alfa de 0,05. De esta forma, aquellos valores de p menor o igual a 0,05 serán considerados estadísticamente significativos (Creswell & Creswell, 2018).

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El presente estudio se ajustó a los principios éticos establecidos en el Código de Ética del Investigador de la American Psychological Association (APA, 2021), tomando especial consideración en los siguientes aspectos:

Consentimiento informado: Se solicitó a cada participante su consentimiento por escrito, informándoles de manera clara los objetivos y alcances de la investigación, así como su derecho a retirarse de la misma en cualquier momento sin explicación.

Confidencialidad y anonimato: La información proporcionada por los sujetos será tratada de manera estrictamente confidencial y anónima en todos los informes y publicaciones, utilizando códigos en lugar de nombres (APA, 2021).

Beneficencia: Este estudio busca generar conocimientos que puedan tener aplicaciones beneficiosas para la implementación de estrategias que mejoren el bienestar emocional de los directivos (Consejo de Internacional de Filosofía y Ciencias Humanas, 2017).

Integridad: Se reportaron los resultados de manera fidedigna, respetando la verdad en cada etapa del trabajo investigativo (UNESCO, 2019).

Estos lineamientos éticos velarán por la dignidad, privacidad y derechos de los participantes involucrados, maximizando los beneficios y minimizando riesgos de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El proceso de investigación se llevó a cabo en dos fases principales:

Fase 1: Pre-intervención

Selección de la muestra: Se identificaron 48 directivos de educación secundaria en el distrito de Chaupimarca, Pasco, que cumplían con los criterios de inclusión (tener experiencia en el cargo y utilizar tecnologías digitales en su labor). Se emparejaron los directivos según características similares y se asignó aleatoriamente a cada par al grupo experimental o al grupo de control.

Aplicación del cuestionario inicial: Se administró un cuestionario a todos los participantes para evaluar su nivel de bienestar emocional (satisfacción, autoestima, autoeficacia y autonomía) y su uso de tecnologías digitales (frecuencia, tipo, acceso, conocimiento) antes de la intervención.

Entrevistas iniciales: Se realizaron entrevistas semiestructuradas a todos los participantes para obtener información detallada sobre sus experiencias, percepciones

y opiniones en relación con el uso de tecnologías digitales y su bienestar emocional.

Intervención: Se implementó un programa de desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales exclusivamente con el grupo experimental. Este programa incluyó actividades y estrategias para mejorar la autoconciencia, la autogestión emocional, la empatía, las habilidades sociales y la toma de decisiones en el contexto del uso de tecnologías digitales.

Fase 2: Post-intervención

Aplicación del cuestionario final: Se administró nuevamente el cuestionario a todos los participantes para evaluar los cambios en su bienestar emocional y su uso de tecnologías digitales después de la intervención.

Entrevistas finales: Se realizaron entrevistas semiestructuradas a todos los participantes para explorar su percepción sobre los cambios en su bienestar emocional y su experiencia con la intervención (en el caso del grupo experimental).

Observaciones: Se realizaron observaciones sistemáticas del grupo experimental en su contexto laboral para registrar cómo utilizaban las tecnologías digitales en su práctica diaria y cómo estas influían en sus emociones y comportamientos. Se utilizó una guía de observación detallada para registrar aspectos específicos sobre el uso de tecnologías digitales y su relación con las manifestaciones emocionales de los directivos.

Análisis de datos:

Datos cuantitativos: Se analizaron los datos de los cuestionarios mediante estadística descriptiva e inferencial. Se utilizaron pruebas no paramétricas, como la prueba de Wilcoxon, para comparar los cambios en el bienestar emocional entre el grupo experimental y el grupo de control antes y después de la intervención. También se consideró el uso de modelos de regresión multivariada para examinar la relación entre las variables predictoras y el bienestar emocional.

Datos cualitativos: Se analizaron las transcripciones de las entrevistas y las

notas de observación mediante análisis de contenido, utilizando un software especializado como SPSS. Se identificaron patrones, temas y categorías emergentes para comprender las experiencias y percepciones de los directivos en relación con el uso de tecnologías digitales y su bienestar emocional.

Triangulación de datos: Se integraron los resultados cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno estudiado.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Resultados del objetivo general – En función a las variables:

Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 7. Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales y Nivel de Bienestar emocional.

Recuento				Nivel de Bienestar emocional				Total
test	Grupo			Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Pre test	Control	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Bajo	4	0	0	0	4
			Moderado	2	6	0	0	8
			Alto	0	1	4	0	5
			Muy Alto	0	0	4	3	7
		Total		6	7	8	3	24
	Experimental	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Bajo	4	0	0	0	4
			Moderado	4	4	0	0	8
			Alto	0	0	4	0	4
			Muy Alto	0	0	4	4	8
		Total		8	4	8	4	24
Post test	Control	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Bajo	4	0	0	0	4
			Moderado	2	6	0	0	8
			Alto	0	1	4	0	5
			Muy Alto	0	0	4	3	7
		Total		6	7	8	3	24
	Experimental	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Alto			12	0	12
			Muy Alto			0	12	12
		Total				12	12	24

Ilustración 1. Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo control – Pre test

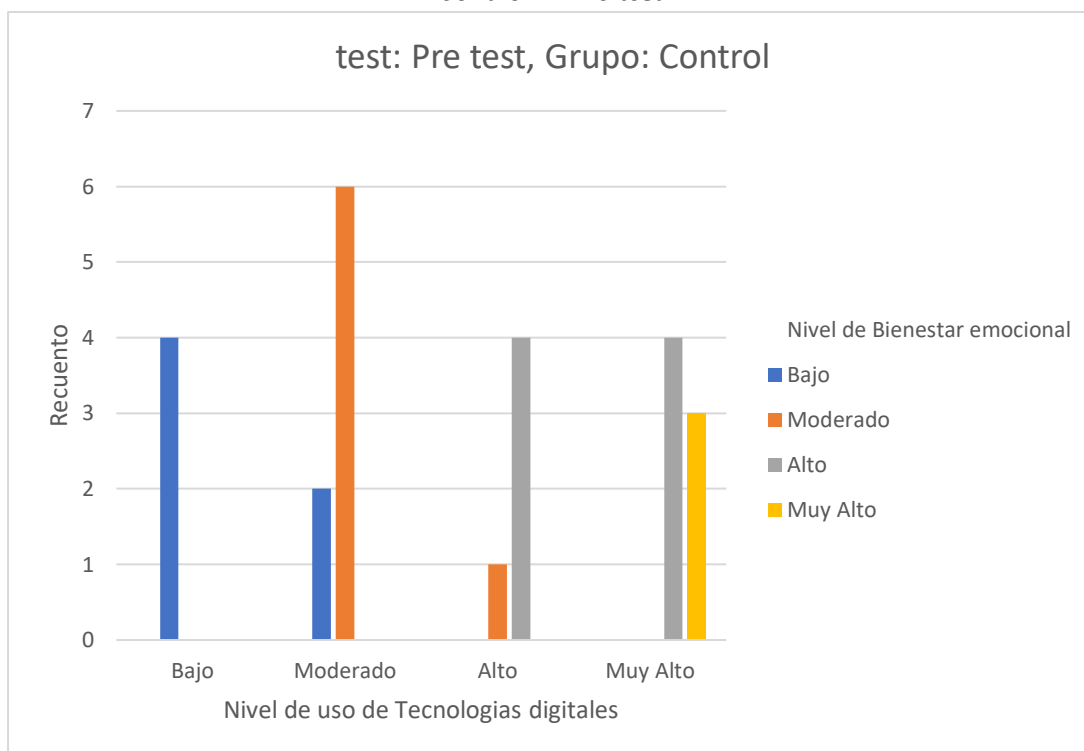


Ilustración 2. Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo experimental – Pre test

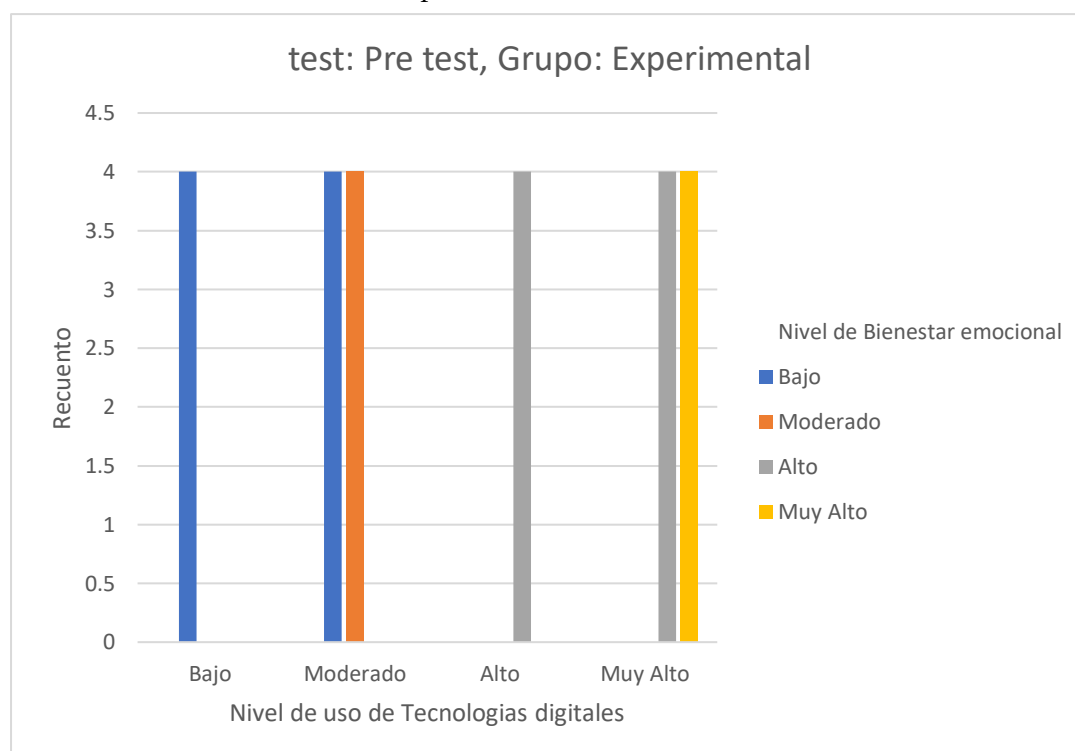


Ilustración 3. Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo control – Pre test

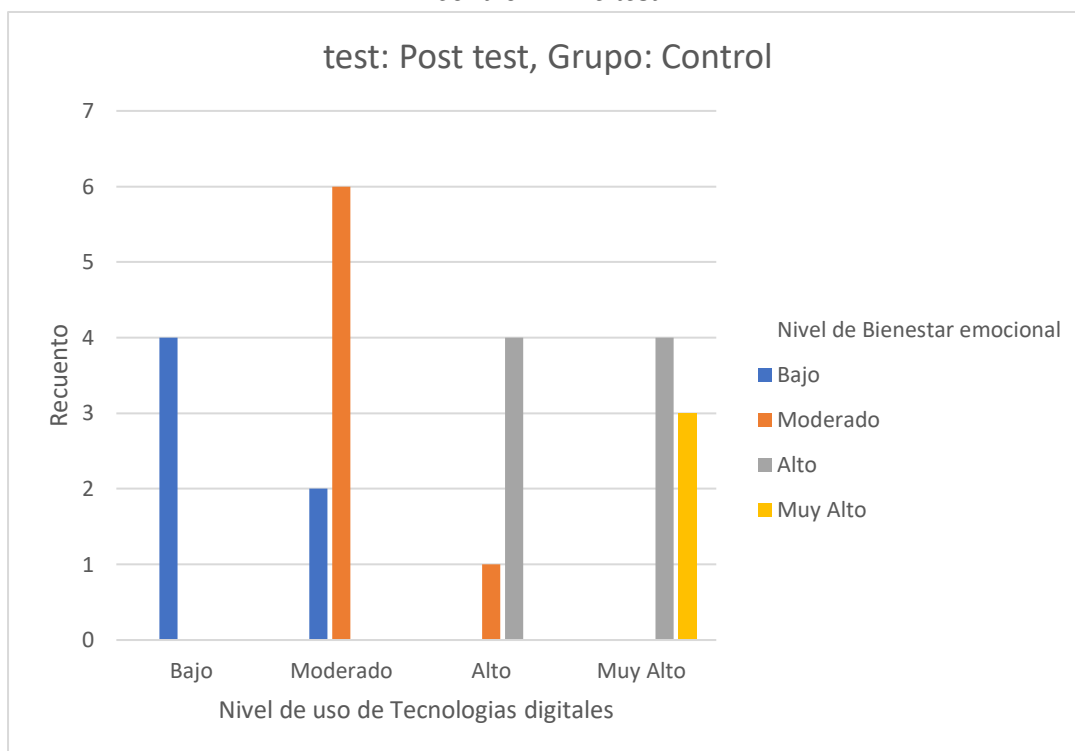
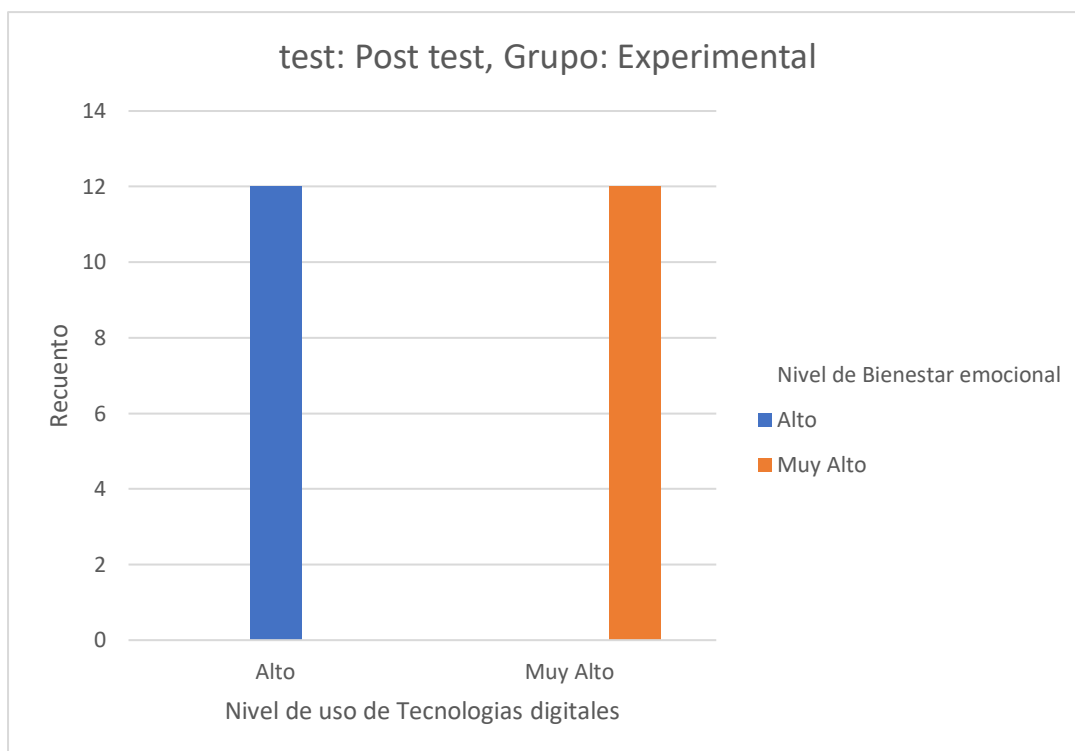


Ilustración 4: Nivel de uso de tecnologías digitales y bienestar emocional – Grupo control – Post test



En la primera fase del estudio, correspondiente al **pretest**, se evaluó el nivel de bienestar emocional de los directivos de educación secundaria tanto en el grupo control como en el grupo experimental. Los resultados mostraron una distribución heterogénea en ambos grupos, con predominio de niveles bajos y moderados. En el grupo control, el 25% de los participantes se ubicó en el nivel bajo, el 29.1% en nivel moderado, el 33.3% en nivel alto y solo el 12.5% alcanzó el nivel muy alto. En el grupo experimental, la situación fue similar: el 33.3% se encontraba en nivel bajo, el 16.6% en nivel moderado, el 33.3% en nivel alto y el 16.6% en nivel muy alto. Estos resultados iniciales evidencian que, antes de la intervención, la mayoría de los directivos presentaba un bienestar emocional limitado, lo que reflejaba la necesidad de implementar estrategias de mejora que permitieran fortalecer sus competencias emocionales y digitales.

Posteriormente, se aplicó la **intervención diseñada por la investigación**, la cual consistió en un programa de formación y acompañamiento basado en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Este programa incluyó actividades estructuradas en talleres virtuales, ejercicios de autoconciencia y autogestión, dinámicas de reflexión guiada, simulaciones digitales y prácticas colaborativas en línea. El objetivo fue potenciar dimensiones específicas del bienestar emocional como la satisfacción, la autoestima, la autoeficacia y la autonomía, utilizando herramientas tecnológicas que facilitaran la interacción, el aprendizaje y la autoevaluación. La intervención se aplicó únicamente al grupo experimental, mientras que el grupo control continuó con sus actividades habituales sin recibir apoyo adicional.

Al concluir la intervención, se realizó el **posttest**, cuyos resultados evidenciaron un cambio sustancial en el grupo experimental. En este grupo, el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de bienestar emocional y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto,

eliminándose completamente los niveles bajo y moderado. Este hallazgo refleja una mejora significativa atribuible al uso estratégico de tecnologías digitales en el marco de un programa de inteligencia emocional. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones relevantes: 25% en nivel bajo, 29.1% en nivel moderado, 33.3% en nivel alto y 12.5% en nivel muy alto. Esta diferencia entre ambos grupos confirma que la intervención digital tuvo un impacto positivo y significativo en el bienestar emocional de los directivos.

Los **beneficios derivados de la intervención** fueron múltiples y abarcaron tanto el plano personal como el profesional. En primer lugar, se logró una mejora integral del bienestar emocional, ya que los directivos del grupo experimental alcanzaron niveles altos y muy altos en todas las dimensiones evaluadas. En segundo lugar, se fortalecieron las competencias socioemocionales, lo que repercute directamente en la gestión escolar y en la calidad del liderazgo educativo. En tercer lugar, se evidenció un impacto positivo en la práctica profesional, dado que un mayor bienestar emocional se traduce en un mejor clima organizacional, mayor motivación, capacidad de resolución de conflictos y toma de decisiones más efectiva. Finalmente, la intervención demostró que las tecnologías digitales, aplicadas estratégicamente, no solo son herramientas de gestión administrativa, sino también recursos valiosos para el desarrollo personal y emocional de los líderes educativos.

Resultados del objetivo específico 1 - En función a la dimensión satisfacción:

Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 8. Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales y Nivel de satisfacción
Recuento

test	Grupo		Nivel de satisfacción				Total
			Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Pre test	Control	Nivel de uso de Bajo	0	4	0	0	4
		Tecnologías Moderado	2	5	1	0	8
		digitales Alto	0	0	5	0	5
		Muy Alto	0	0	0	7	7
		Total	2	9	6	7	24
	Experimental	Nivel de uso de Bajo	0	4	0	0	4
		Tecnologías Moderado	4	4	0	0	8
		digitales Alto	0	0	4	0	4
		Muy Alto	0	0	0	8	8
		Total	4	8	4	8	24
Post test	Control	Nivel de uso de Bajo	0	4	0	0	4
		Tecnologías Moderado	2	5	1	0	8
		digitales Alto	0	0	5	0	5
		Muy Alto	0	0	0	7	7
		Total	2	9	6	7	24
	Experimental	Nivel de uso de Alto			12	0	12
		Tecnologías Muy Alto			0	12	12
		digitales Total			12	12	24

Ilustración 5. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo control – Pre test

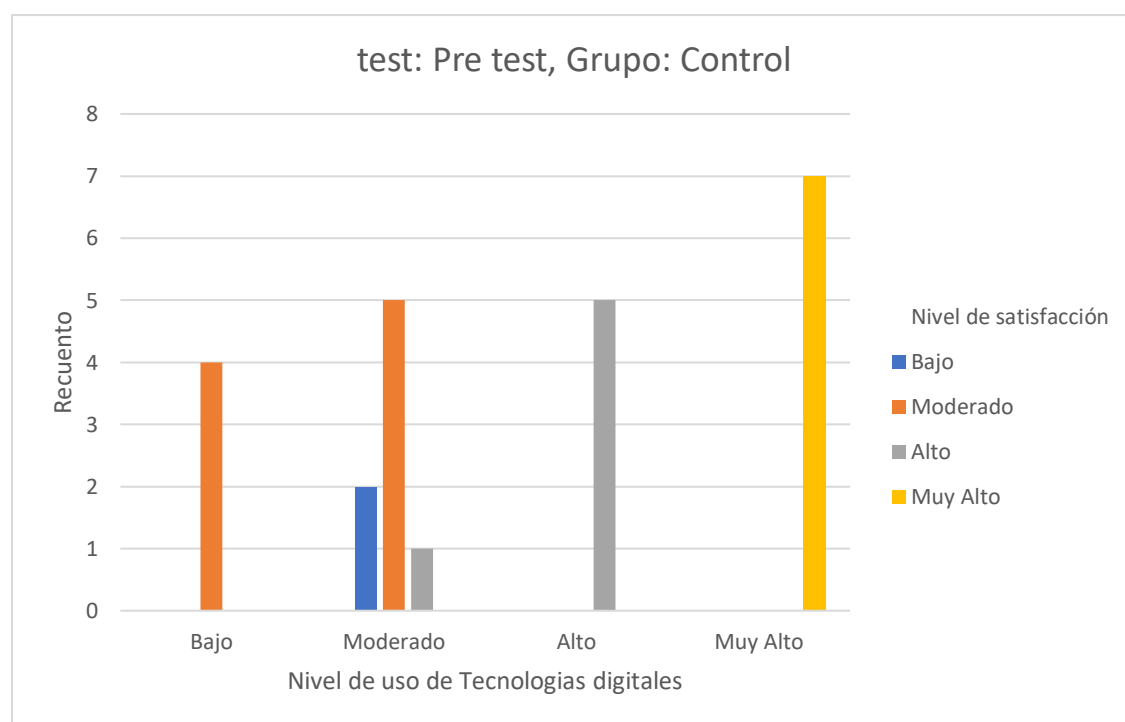


Ilustración 6. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo experimental – Pre test

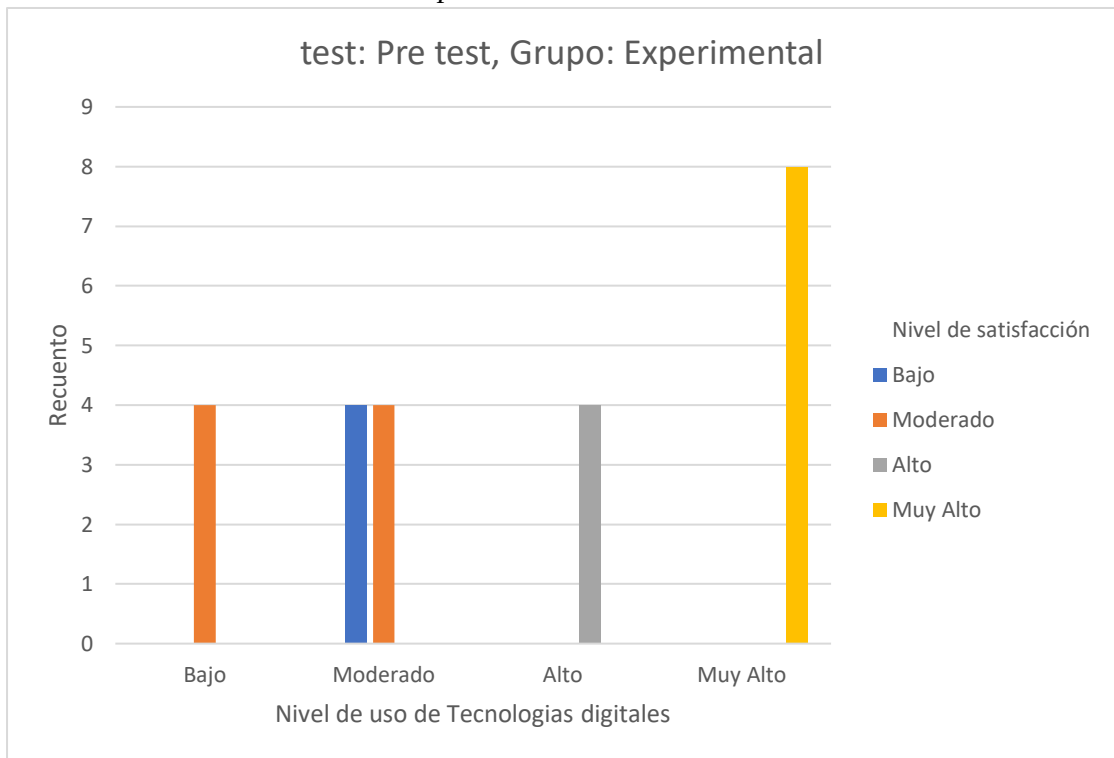


Ilustración 7. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo control – Post test

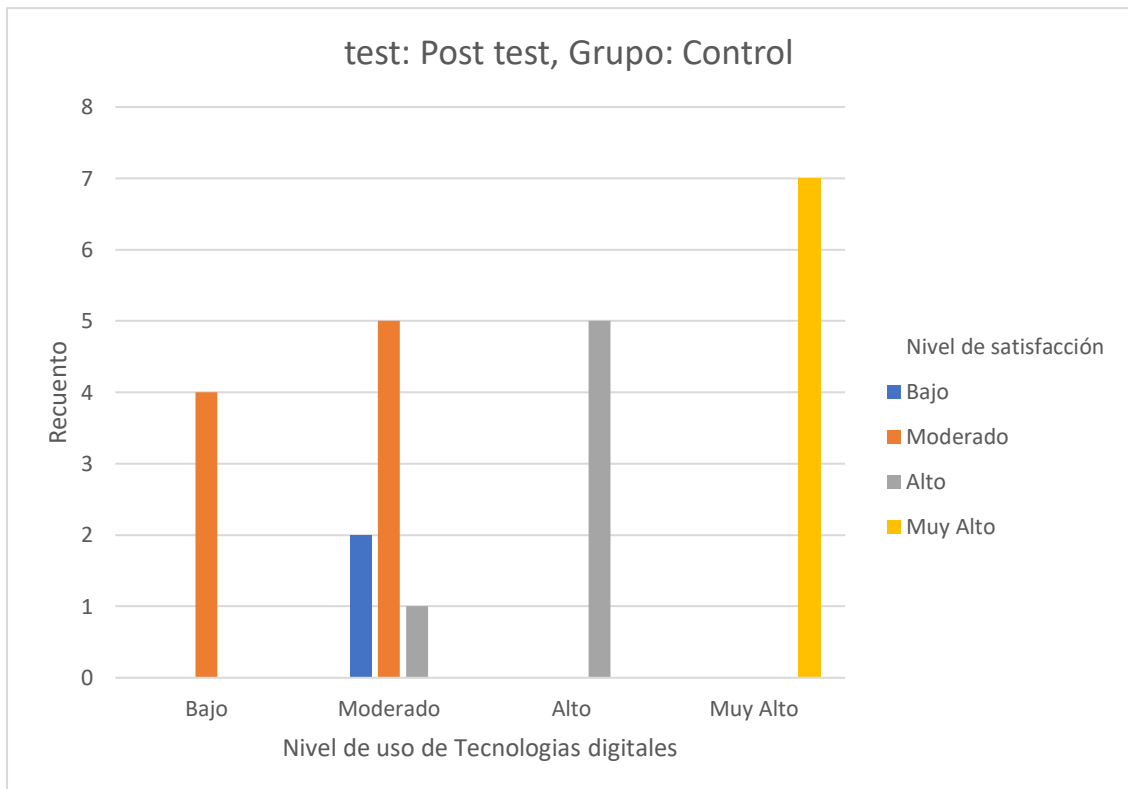
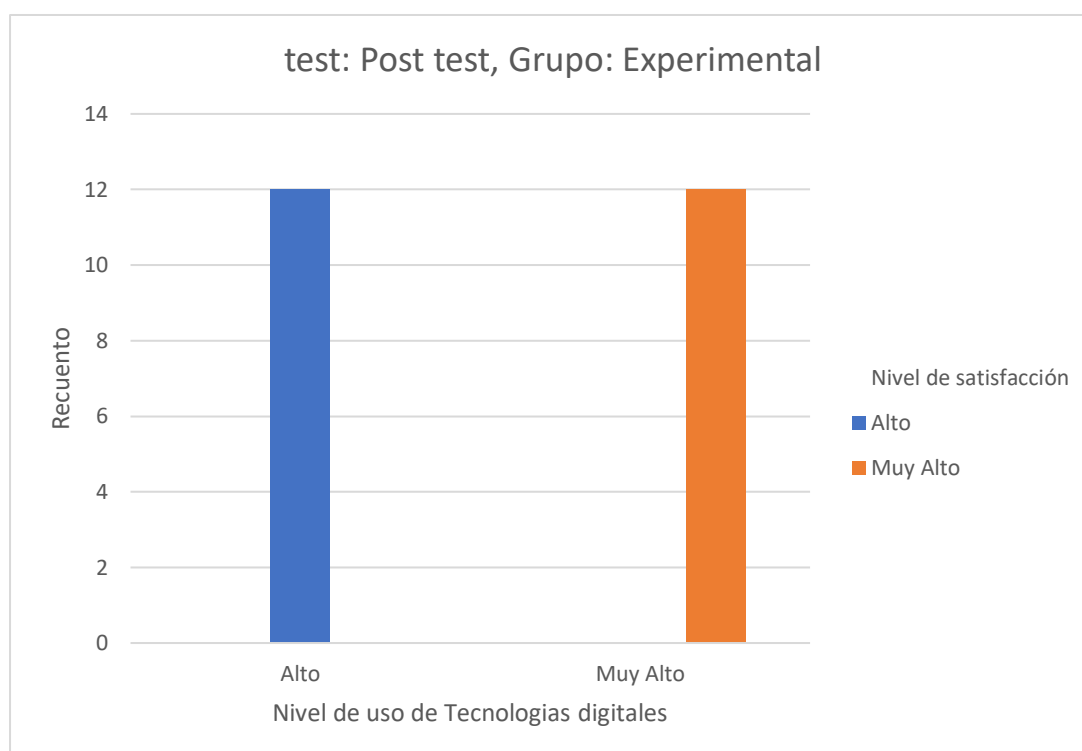


Ilustración 8. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de satisfacción– Grupo experimental – Post test



En la primera etapa de la investigación, correspondiente al **pretest**, se evaluó el nivel de satisfacción de los directivos de educación secundaria tanto en el grupo control como en el grupo experimental. Los resultados iniciales mostraron una distribución variada, con predominio de niveles moderados y altos, pero aún con presencia de niveles bajos. En el grupo control, el 8.3% de los directivos se encontraba en nivel bajo, el 37.5% en nivel moderado, el 25% en nivel alto y el 29.1% en nivel muy alto. En el grupo experimental, la situación fue similar: el 16.6% en nivel bajo, el 33.3% en nivel moderado, el 16.6% en nivel alto y el 33.3% en nivel muy alto. Estos resultados evidencian que, antes de la intervención, la satisfacción de los directivos se encontraba distribuida de manera desigual, con una proporción considerable en niveles bajos y moderados, lo que reflejaba la necesidad de implementar estrategias que permitieran fortalecer esta dimensión del bienestar emocional.

La intervención aplicada se diseñó específicamente para potenciar la

satisfacción personal y profesional de los directivos mediante el uso de tecnologías digitales. El programa incluyó actividades orientadas al reconocimiento de logros, dinámicas de motivación intrínseca, retroalimentación positiva a través de plataformas digitales y talleres virtuales de gestión emocional. Estas estrategias buscaban que los directivos aprendieran a utilizar las herramientas digitales no solo como instrumentos de gestión administrativa, sino también como medios para reforzar su satisfacción en el desempeño laboral y en la interacción con la comunidad educativa. El enfoque estuvo centrado en la autovaloración, la percepción de logro y la plenitud personal, aspectos que constituyen la base de la satisfacción emocional en el ámbito profesional.

Al concluir la intervención, se aplicó el **postest**, cuyos resultados evidenciaron un cambio radical en el grupo experimental. En este grupo, el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de satisfacción y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajo y moderado. Este hallazgo refleja una mejora significativa atribuible al uso estratégico de tecnologías digitales en el marco de un programa de inteligencia emocional. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones relevantes: 8.3% en nivel bajo, 37.5% en nivel moderado, 25% en nivel alto y 29.1% en nivel muy alto. Esta diferencia entre ambos grupos confirma que la intervención digital fue determinante para mejorar la satisfacción de los directivos.

Los beneficios derivados de la intervención en la dimensión satisfacción fueron múltiples y abarcaron tanto el plano personal como el profesional. En primer lugar, se logró un incremento en la percepción de logro y plenitud personal, ya que los directivos del grupo experimental reportaron sentirse más satisfechos con su labor y con los resultados alcanzados. En segundo lugar, se fortaleció la motivación intrínseca, dado que el uso de recursos digitales permitió que los directivos reconocieran sus avances y

se sintieran más motivados en su desempeño. En tercer lugar, se evidenció un mejor clima organizacional, puesto que una mayor satisfacción personal repercute directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y en la gestión escolar. Finalmente, la intervención consolidó los niveles superiores de satisfacción, eliminando los niveles bajos y moderados, lo que demuestra que el cambio no solo fue positivo, sino también sostenido.

Resultados del objetivo específico 2 - En función a la dimensión autoestima:

Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 9: Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales y Nivel de autoestima

Recuento			Nivel de autoestima				
test	Grupo		Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	Total
Pre test	Control	Nivel de uso de Bajo	0	4	0	0	4
		Tecnologías Moderado	2	5	1	0	8
		digitales Alto	0	0	5	0	5
		Muy Alto	0	0	1	6	7
	Total	2	9	7	6	24	
	Experimental	Nivel de uso de Bajo	0	4	0	0	4
		Tecnologías Moderado	4	4	0	0	8
		digitales Alto	0	0	4	0	4
		Muy Alto	0	0	0	8	8
	Total	4	8	4	8	24	
Post test	Control	Nivel de uso de Bajo	0	4	0	0	4
		Tecnologías Moderado	2	5	1	0	8
		digitales Alto	0	0	5	0	5
		Muy Alto	0	0	1	6	7
	Total	2	9	7	6	24	
	Experimental	Nivel de uso de Alto			12	0	12
		Tecnologías Muy Alto			0	12	12
		digitales					
		Total			12	12	24

Ilustración 9. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo control – Pre test

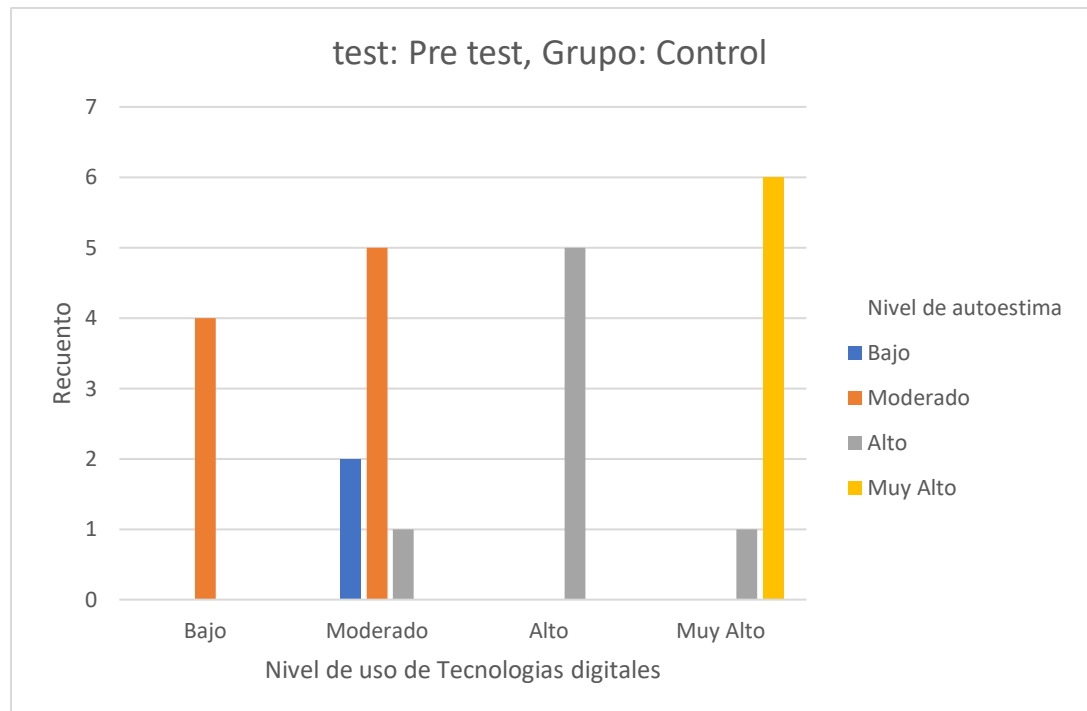


Ilustración 10. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo Experimental – Pre test

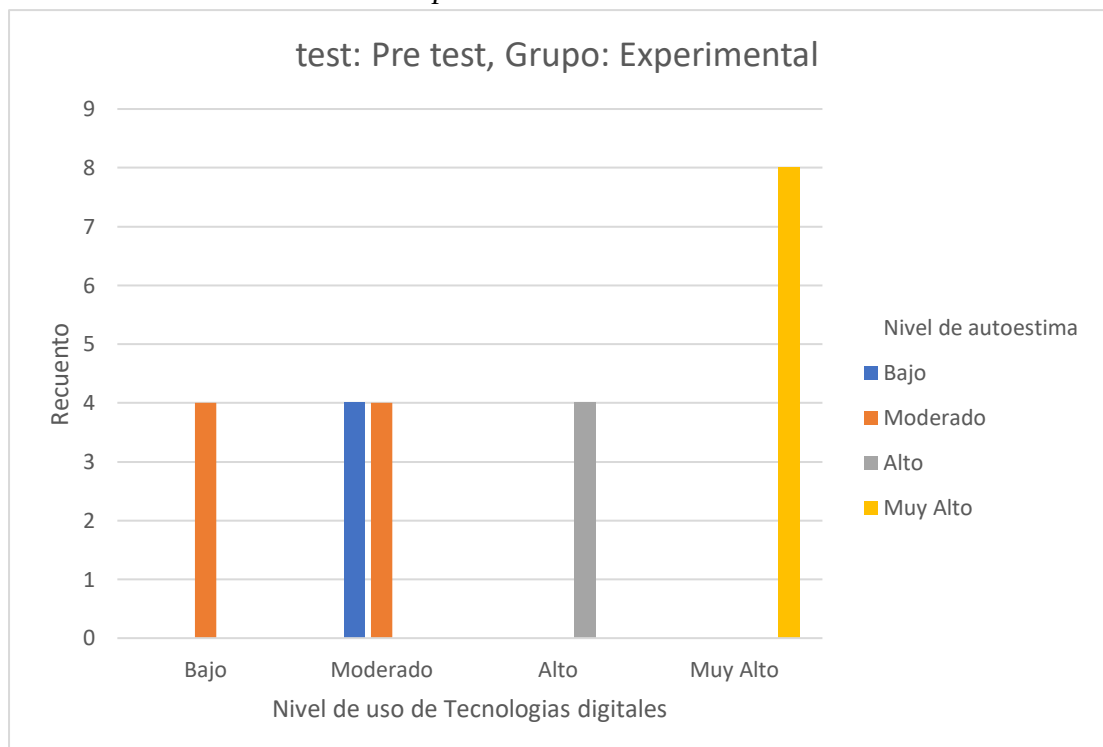


Ilustración 11. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo control – Post test

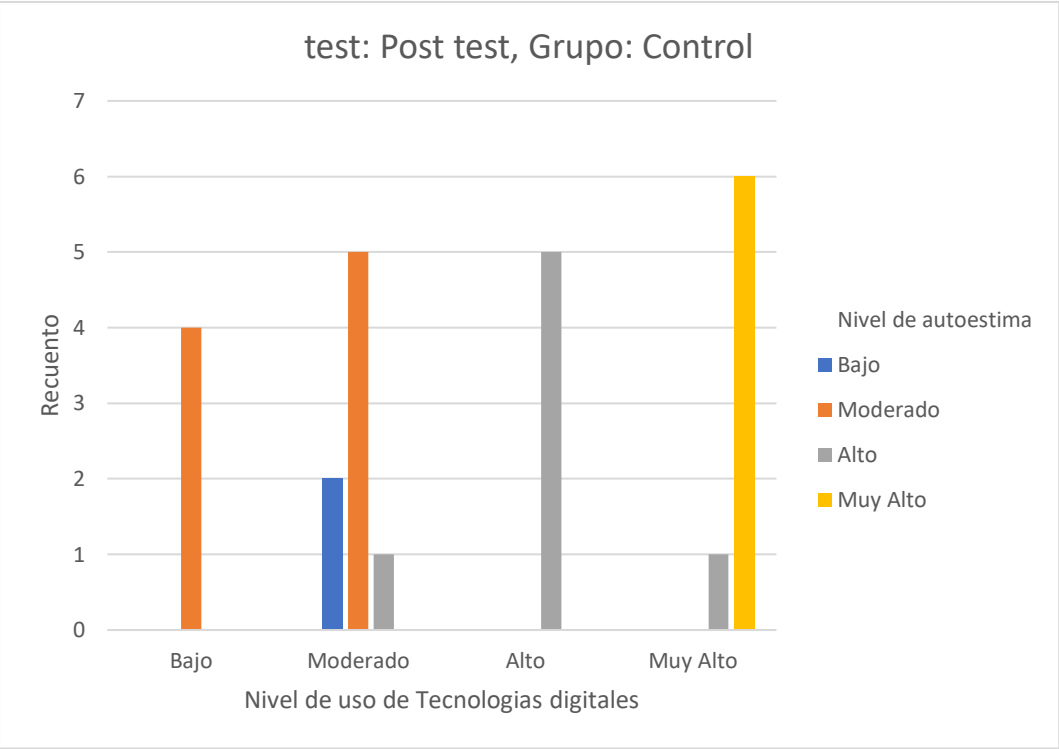
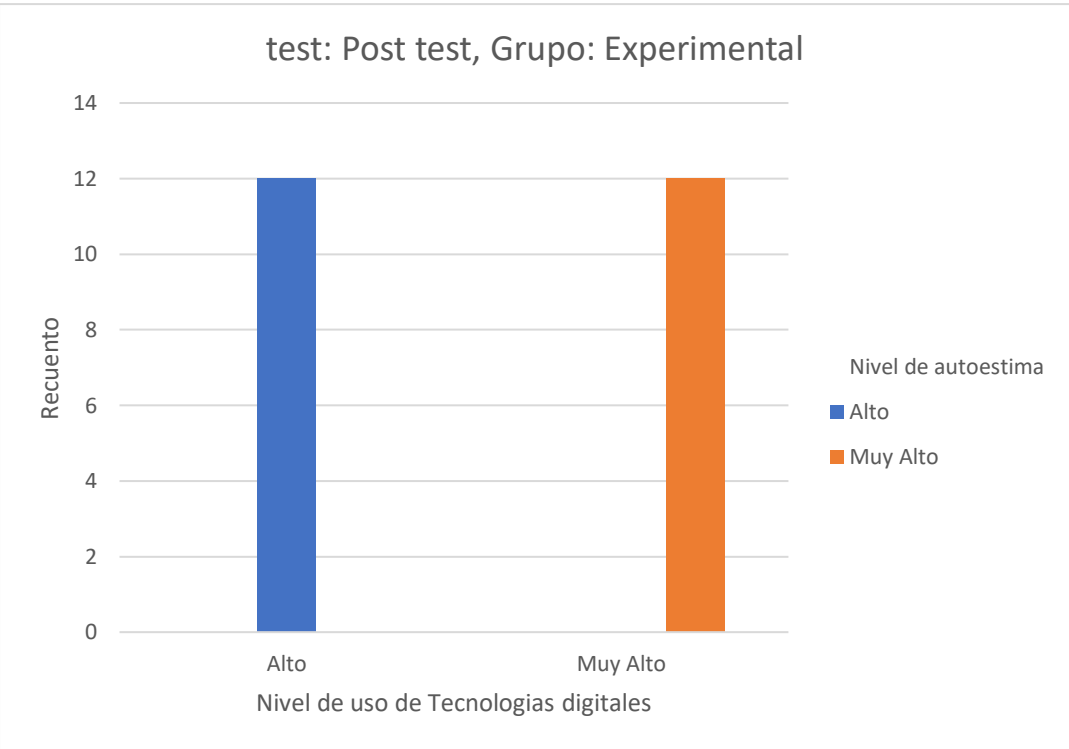


Ilustración 12. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoestima– Grupo experimental – Post test



En la primera fase de la investigación, correspondiente al **pretest**, se evaluó el nivel de autoestima de los directivos de educación secundaria tanto en el grupo control como en el grupo experimental. Los resultados iniciales mostraron una distribución heterogénea, con predominio de niveles moderados y altos, pero aún con presencia de niveles bajos. En el grupo control, el 8.3% de los directivos se encontraba en nivel bajo, el 37.5% en nivel moderado, el 29.1% en nivel alto y el 25% en nivel muy alto. En el grupo experimental, la situación fue similar: el 16.6% en nivel bajo, el 33.3% en nivel moderado, el 16.6% en nivel alto y el 33.3% en nivel muy alto. Estos resultados evidencian que, antes de la intervención, la autoestima de los directivos se encontraba distribuida de manera desigual, con una proporción considerable en niveles bajos y moderados, lo que reflejaba la necesidad de implementar estrategias que permitieran fortalecer esta dimensión del bienestar emocional.

La intervención aplicada se diseñó específicamente para potenciar la autoestima de los directivos mediante el uso de tecnologías digitales. El programa incluyó actividades orientadas al reconocimiento de logros personales y profesionales, dinámicas de retroalimentación positiva, talleres virtuales de autoconocimiento y ejercicios digitales de autoevaluación. Estas estrategias buscaban que los directivos aprendieran a valorar sus capacidades, reconocer sus fortalezas y asumir con confianza sus responsabilidades en la gestión educativa. El enfoque estuvo centrado en la construcción de una autoimagen positiva y en el fortalecimiento de la seguridad personal, aspectos que constituyen la base de la autoestima en el ámbito profesional.

Al concluir la intervención, se aplicó el **postest**, cuyos resultados evidenciaron un cambio radical en el grupo experimental. En este grupo, el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de autoestima y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajo y moderado. Este hallazgo refleja una

mejora significativa atribuible al uso estratégico de tecnologías digitales en el marco de un programa de inteligencia emocional. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones relevantes: 8.3% en nivel bajo, 37.5% en nivel moderado, 29.1% en nivel alto y 25% en nivel muy alto. Esta diferencia entre ambos grupos confirma que la intervención digital fue determinante para mejorar la autoestima de los directivos.

Los beneficios derivados de la intervención en la dimensión autoestima fueron múltiples y abarcaron tanto el plano personal como el profesional. En primer lugar, se logró un incremento en la autovaloración, ya que los directivos del grupo experimental reportaron sentirse más seguros de sus capacidades y más confiados en su desempeño. En segundo lugar, se fortaleció la autoimagen positiva, dado que el uso de recursos digitales permitió que los directivos reconocieran sus logros y se sintieran más motivados en su labor. En tercer lugar, se evidenció un mejor clima organizacional, puesto que una mayor autoestima personal repercute directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y en la gestión escolar. Finalmente, la intervención consolidó los niveles superiores de autoestima, eliminando los niveles bajos y moderados, lo que demuestra que el cambio no solo fue positivo, sino también sostenido.

Resultados del objetivo específico 3 - En función a la dimensión autoeficacia:

Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 10. Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales*Nivel de autoeficacia

Recuento				Nivel de autoeficacia				Total
test	Grupo			Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	
Pre test	Control	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Bajo	4	0	0	0	4
			Moderado	2	5	1	0	8
			Alto	0	0	5	0	5
			Muy Alto	0	0	0	7	7
		Total		6	5	6	7	24
	Experimental	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Bajo	4	0	0	0	4
			Moderado	4	4	0	0	8
			Alto	0	0	4	0	4
			Muy Alto	0	0	0	8	8
		Total		8	4	4	8	24
Post test	Control	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Bajo	4	0	0	0	4
			Moderado	2	5	1	0	8
			Alto	0	0	5	0	5
			Muy Alto	0	0	0	7	7
		Total		6	5	6	7	24
	Experimental	Nivel de uso de Tecnologías digitales	Alto			12	0	12
			Muy Alto			0	12	12
		Total				12	12	24

Ilustración 13. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo control – Pre test

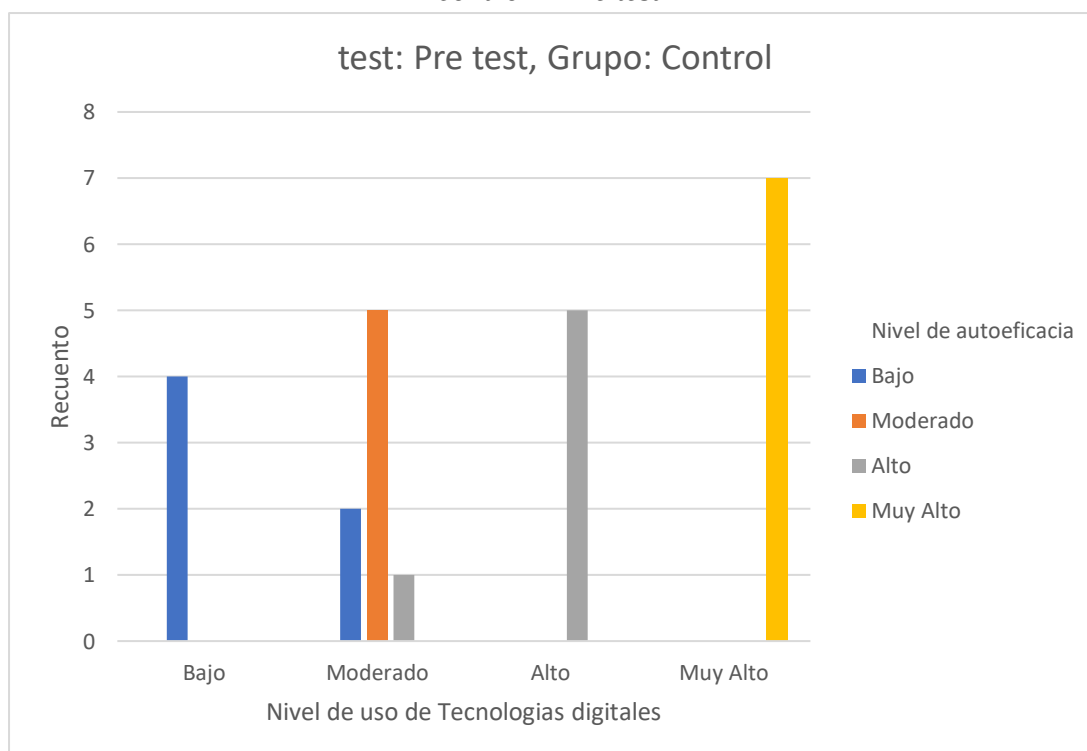


Ilustración 14. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo experimental – Pre test

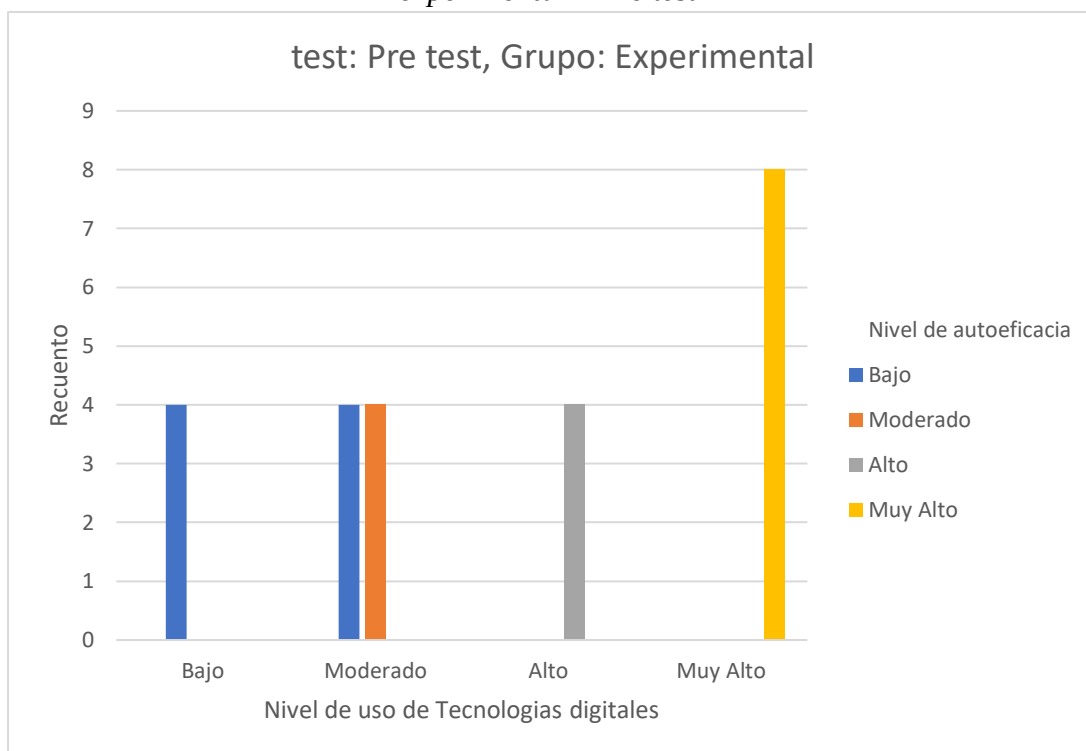


Ilustración 15. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo control – Post test

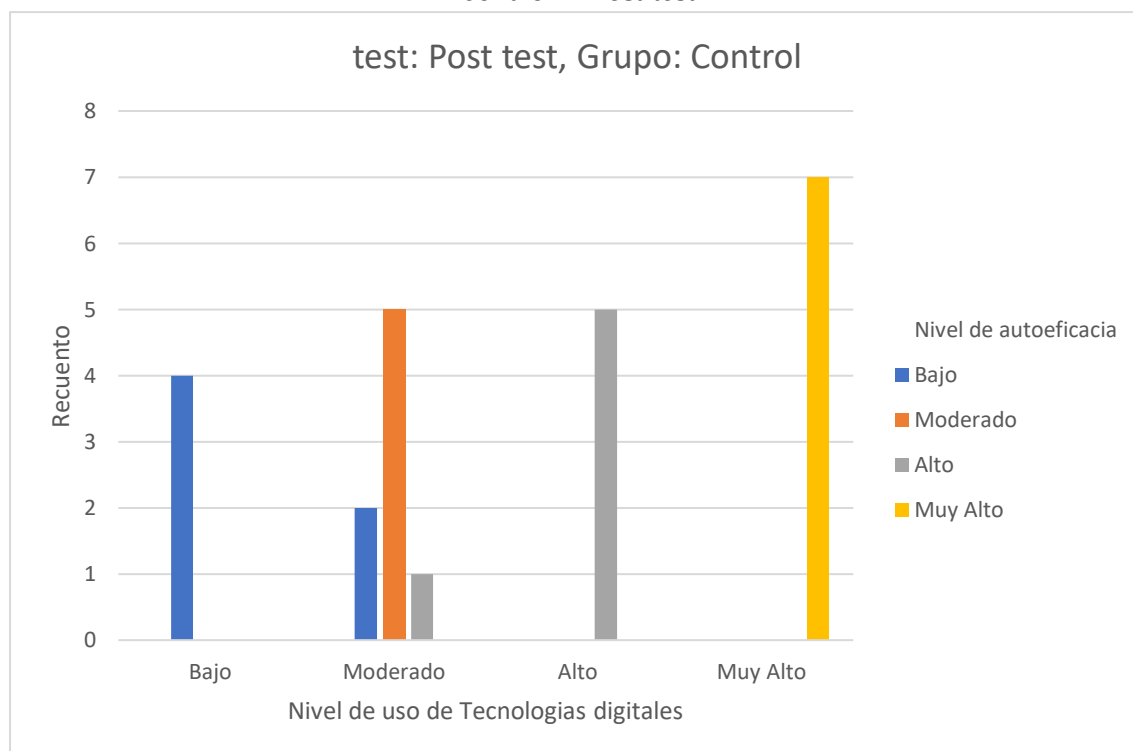
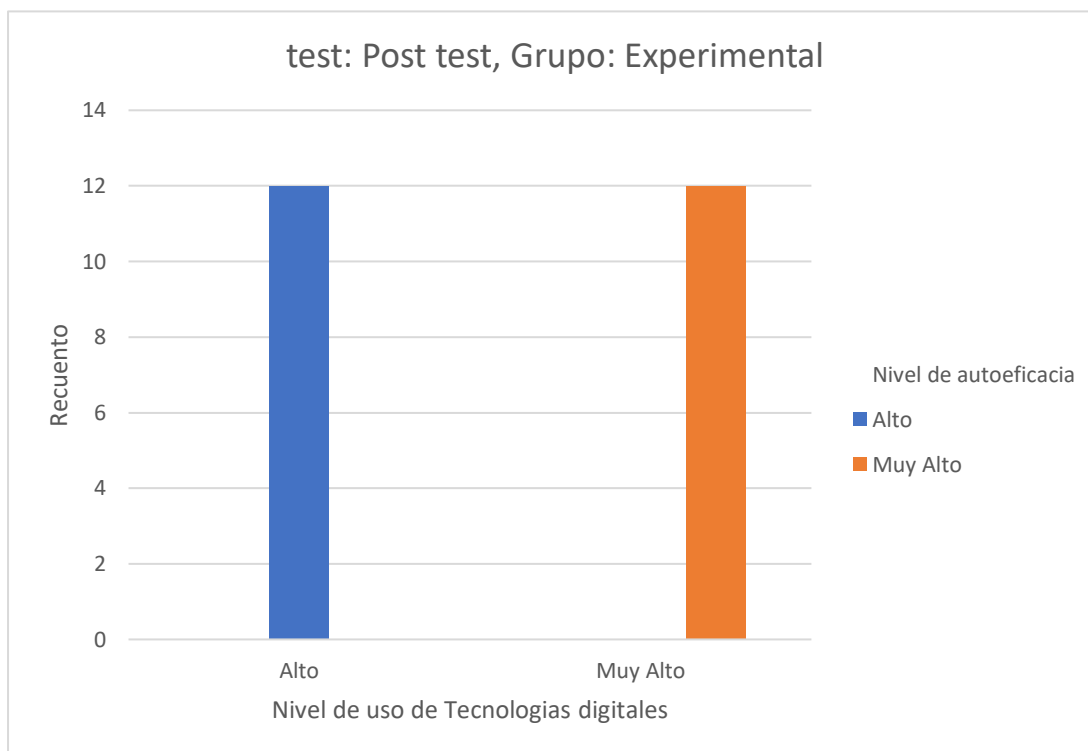


Ilustración 16. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autoeficacia– Grupo experimental – Post test



En la primera fase de la investigación, correspondiente al **pretest**, se evaluó el nivel de autoeficacia de los directivos de educación secundaria tanto en el grupo control como en el grupo experimental. Los resultados iniciales mostraron una distribución desigual, con presencia significativa de niveles bajos y moderados. En el grupo control, el 25% de los directivos se ubicó en nivel bajo, el 20.8% en nivel moderado, el 25% en nivel alto y el 29.1% en nivel muy alto. En el grupo experimental, la situación fue similar: el 33.3% se encontraba en nivel bajo, el 16.6% en nivel moderado, el 16.6% en nivel alto y el 33.3% en nivel muy alto. Estos resultados evidencian que, antes de la intervención, la autoeficacia de los directivos se encontraba distribuida de manera heterogénea, con una proporción considerable en niveles bajos y moderados, lo que reflejaba la necesidad de implementar estrategias que permitieran fortalecer esta dimensión del bienestar emocional.

La intervención aplicada se diseñó específicamente para potenciar la

autoeficacia de los directivos mediante el uso de tecnologías digitales. El programa incluyó actividades orientadas al desarrollo de la confianza en las propias capacidades, talleres virtuales de resolución de problemas, simulaciones digitales de toma de decisiones y ejercicios de retroalimentación positiva. Estas estrategias buscaban que los directivos aprendieran a utilizar las herramientas digitales como medios para reforzar su seguridad en la gestión educativa, mejorar su capacidad de liderazgo y enfrentar con éxito los retos de la administración escolar. El enfoque estuvo centrado en la construcción de una percepción sólida de competencia personal y profesional, aspectos que constituyen la base de la autoeficacia en el ámbito educativo.

Al concluir la intervención, se aplicó el **postest**, cuyos resultados evidenciaron un cambio significativo en el grupo experimental. En este grupo, el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de autoeficacia y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajo y moderado. Este hallazgo refleja una mejora sustancial atribuible al uso estratégico de tecnologías digitales en el marco de un programa de inteligencia emocional. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones relevantes: 25% en nivel bajo, 20.8% en nivel moderado, 25% en nivel alto y 29.1% en nivel muy alto. Esta diferencia entre ambos grupos confirma que la intervención digital fue determinante para mejorar la autoeficacia de los directivos.

Los beneficios derivados de la intervención en la dimensión autoeficacia fueron múltiples y abarcaron tanto el plano personal como el profesional. En primer lugar, se logró un incremento en la confianza de los directivos respecto a sus capacidades para liderar y gestionar instituciones educativas. En segundo lugar, se fortaleció la percepción de competencia personal, dado que el uso de recursos digitales permitió que los directivos enfrentaran con éxito situaciones complejas y se sintieran más seguros en

la toma de decisiones. En tercer lugar, se evidenció un mejor desempeño profesional, puesto que una mayor autoeficacia repercute directamente en la calidad del liderazgo, la motivación del personal y la efectividad de la gestión escolar. Finalmente, la intervención consolidó los niveles superiores de autoeficacia, eliminando los niveles bajos y moderados, lo que demuestra que el cambio no solo fue positivo, sino también sostenido.

Resultados del objetivo específico 4 - En función a la dimensión autonomía:

Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 11. *Tabla de resultados pre test y post test nivel crítico*

Tabla cruzada Nivel de uso de Tecnologías digitales*Nivel de autonomía							
Recuento				Nivel de autonomía			
test	Grupo			Moderado	Alto	Muy Alto	Total
Pre test	Control	Nivel de uso de Bajo		4	0	0	4
		Tecnologías digitales Moderado		7	1	0	8
			Alto	0	5	0	5
			Muy Alto	0	0	7	7
		Total		11	6	7	24
	Experimental	Nivel de uso de Bajo		4	0	0	4
		Tecnologías digitales Moderado		8	0	0	8
			Alto	0	4	0	4
			Muy Alto	0	0	8	8
		Total		12	4	8	24
Post test	Control	Nivel de uso de Bajo		4	0	0	4
		Tecnologías digitales Moderado		7	1	0	8
			Alto	0	5	0	5
			Muy Alto	0	0	7	7
		Total		11	6	7	24
	Experimental	Nivel de uso de Alto			12	0	12
		Tecnologías digitales Muy Alto			0	12	12
		Total			12	12	24

Ilustración 17. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo control – Pre test

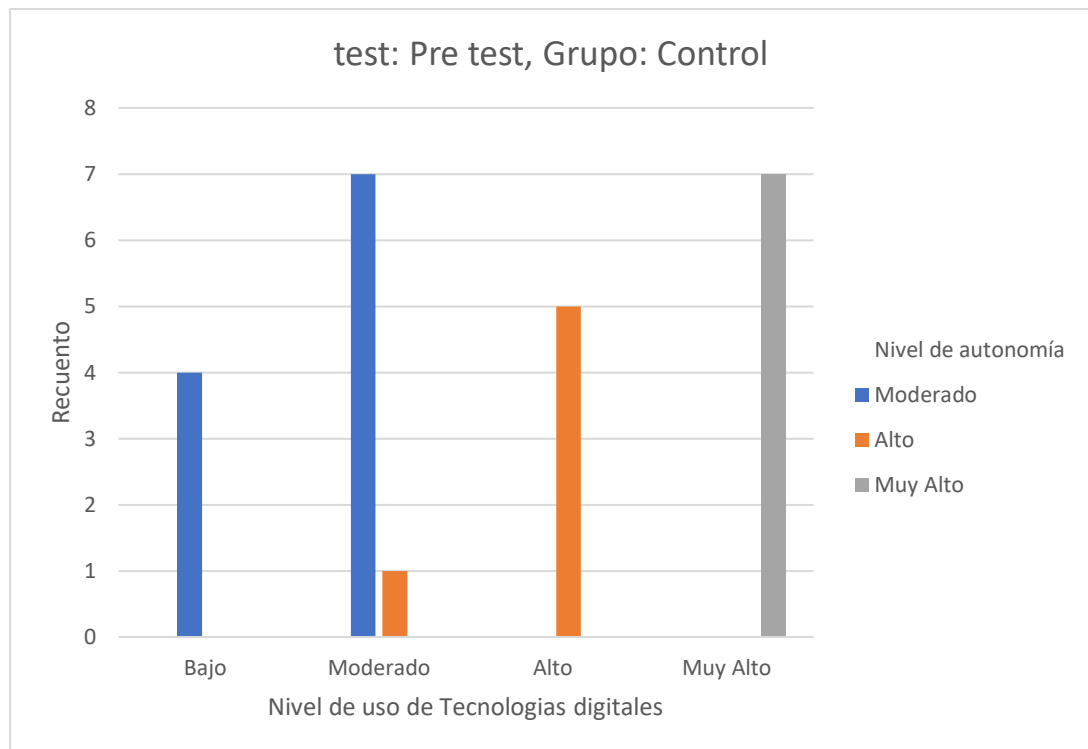


Ilustración 18. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo experimental – Pre test

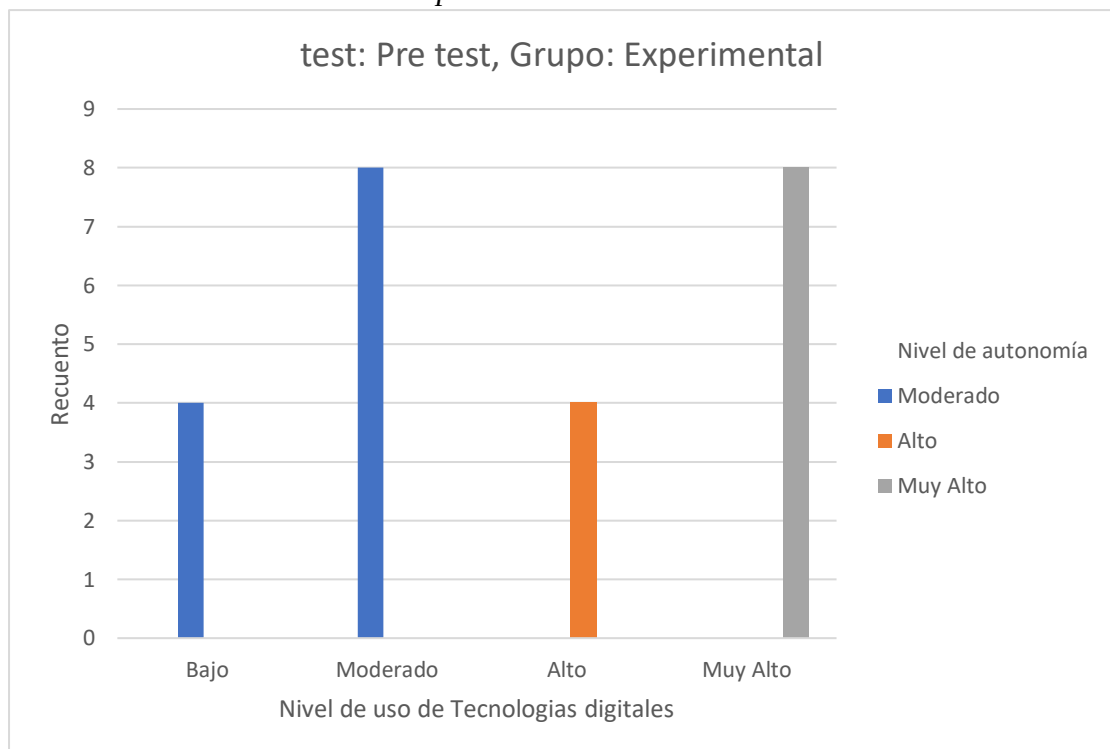


Ilustración 19. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo control – Post test

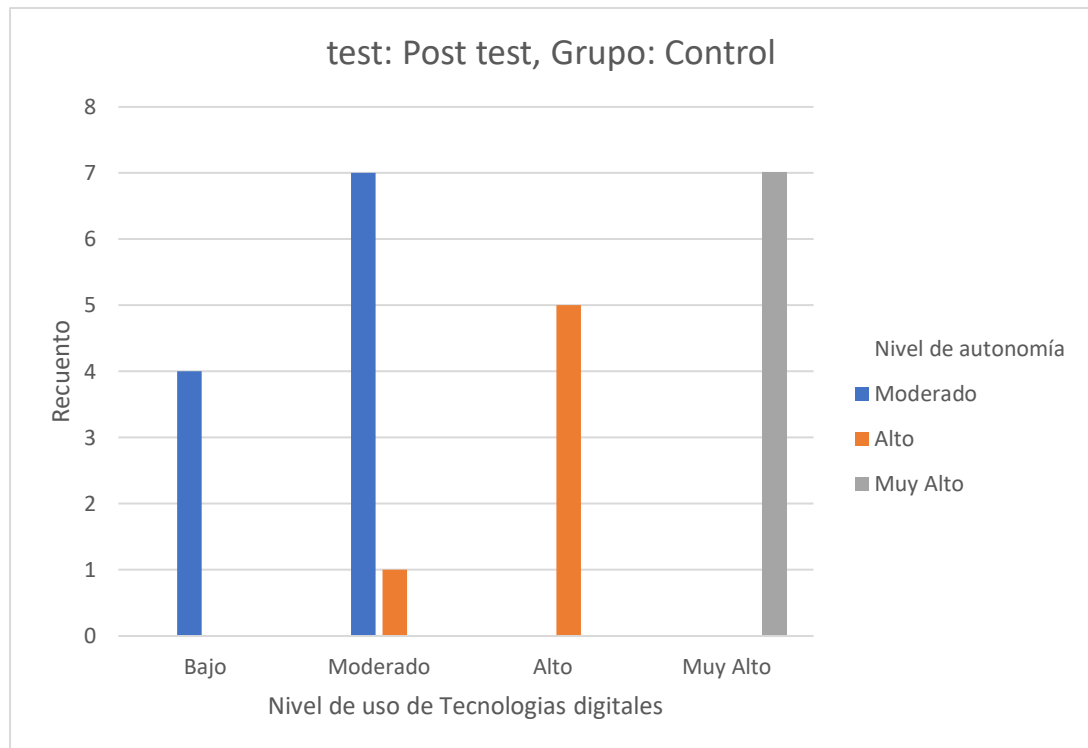
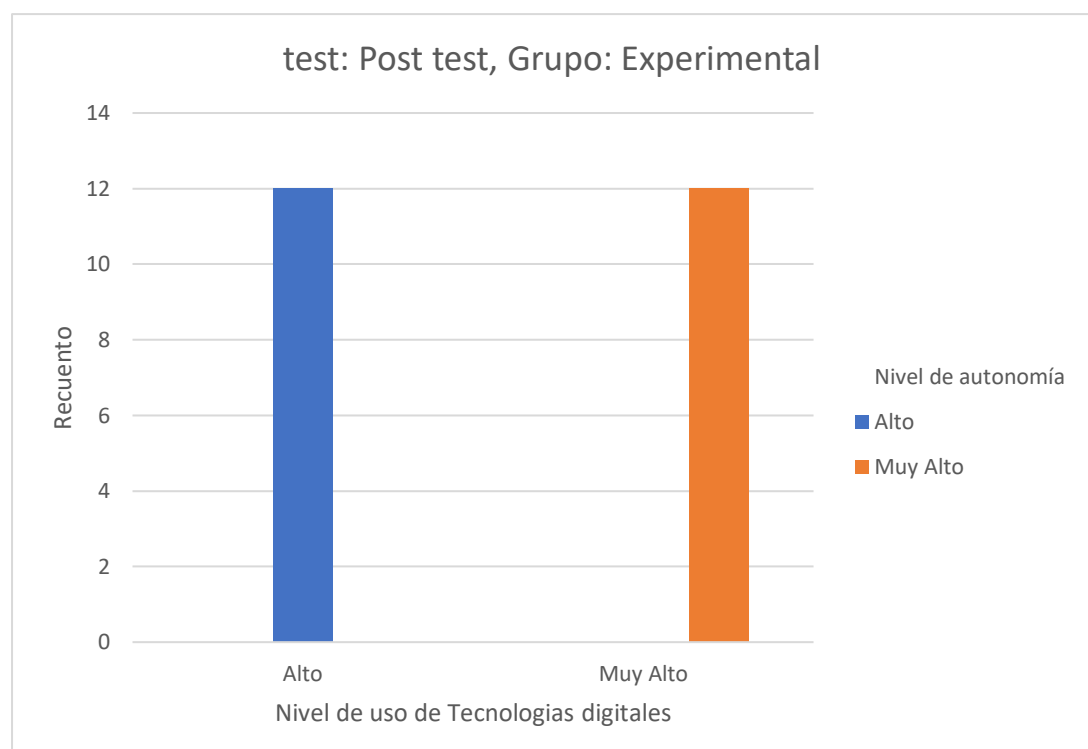


Ilustración 20. Nivel de uso de tecnologías digitales y nivel de autonomía– Grupo experimental – Post test



En la primera fase de la investigación, correspondiente al **pretest**, se evaluó el nivel de autonomía de los directivos de educación secundaria tanto en el grupo control como en el grupo experimental. Los resultados iniciales mostraron una distribución desigual, con predominio de niveles moderados y altos, pero aún con presencia de directivos en niveles bajos. En el grupo control, el 45.8% de los participantes se ubicó en nivel moderado, el 25% en nivel alto y el 29.1% en nivel muy alto. En el grupo experimental, la situación fue similar: el 50% se encontraba en nivel moderado, el 16.6% en nivel alto y el 33.3% en nivel muy alto. Estos resultados evidencian que, antes de la intervención, la autonomía de los directivos se encontraba limitada, con una proporción considerable en niveles moderados, lo que reflejaba la necesidad de implementar estrategias que permitieran fortalecer esta dimensión del bienestar emocional.

La intervención aplicada se diseñó específicamente para potenciar la autonomía de los directivos mediante el uso de tecnologías digitales. El programa incluyó actividades orientadas al desarrollo de la capacidad de tomar decisiones independientes, talleres virtuales de resolución de problemas, simulaciones digitales de liderazgo y ejercicios de autoevaluación. Estas estrategias buscaban que los directivos aprendieran a utilizar las herramientas digitales como medios para reforzar su independencia en la gestión educativa, mejorar su capacidad de autogestión y enfrentar con éxito los retos de la administración escolar. El enfoque estuvo centrado en la construcción de una percepción sólida de autonomía personal y profesional, aspectos que constituyen la base de la autonomía en el ámbito educativo.

Al concluir la intervención, se aplicó el **postest**, cuyos resultados evidenciaron un cambio significativo en el grupo experimental. En este grupo, el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de autonomía y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles moderados. Este hallazgo refleja una mejora sustancial atribuible al uso estratégico de tecnologías digitales en el marco de un programa de inteligencia emocional. En contraste, el grupo control mantuvo la

misma distribución que en el pretest, sin variaciones relevantes: 45.8% en nivel moderado, 25% en nivel alto y 29.1% en nivel muy alto. Esta diferencia entre ambos grupos confirma que la intervención digital fue determinante para mejorar la autonomía de los directivos.

Los beneficios derivados de la intervención en la dimensión autonomía fueron múltiples y abarcaron tanto el plano personal como el profesional. En primer lugar, se logró un incremento en la capacidad de los directivos para tomar decisiones independientes y gestionar de manera autónoma sus responsabilidades. En segundo lugar, se fortaleció la percepción de autogestión, dado que el uso de recursos digitales permitió que los directivos enfrentaran con éxito situaciones complejas y se sintieran más seguros en su liderazgo. En tercer lugar, se evidenció un mejor desempeño profesional, puesto que una mayor autonomía repercute directamente en la calidad del liderazgo, la motivación del personal y la efectividad de la gestión escolar. Finalmente, la intervención consolidó los niveles superiores de autonomía, eliminando los niveles moderados, lo que demuestra que el cambio no solo fue positivo, sino también sostenido.

Prueba de normalidad de la muestra

Para definir el estadístico a utilizar, se pasó a realizar la prueba de normalidad de la muestra; son los siguientes resultados:

Tabla 12: Prueba de normalidad de la muestra

		Shapiro-Wilk		
test		Estadístico	gl	Sig.
Pre test	Nivel de uso de Tecnologías digitales	,848	48	,000
	Nivel de Bienestar emocional	,859	48	,000
Post test	Nivel de uso de Tecnologías digitales	,824	48	,000
	Nivel de Bienestar emocional	,836	48	,000

La tabla presentada muestra los resultados de las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk para dos variables: el nivel de uso de tecnologías digitales y el nivel de bienestar emocional, tanto en el pre test como en el post test. Estas pruebas se utilizan para determinar si una muestra proviene de una distribución normal, lo cual es un supuesto común en muchos análisis estadísticos.

Análisis de la Prueba Shapiro-Wilk:

Pre test: Los estadísticos son 0.848 para el nivel de uso de tecnologías digitales y 0.859 para el nivel de bienestar emocional, con un valor de significancia de 0.000 en ambos casos.

Post test: Los estadísticos son 0.824 para el nivel de uso de tecnologías digitales y 0.836 para el nivel de bienestar emocional, también con un valor de significancia de 0.000.

Interpretación: En todas las pruebas realizadas, los valores significativos son menores a 0.05 (usualmente considerado como umbral para la significancia estadística), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula que asume que los datos siguen una distribución normal. Esto sugiere que tanto el nivel de uso de tecnologías digitales como el nivel de bienestar emocional no se distribuyen normalmente en la población estudiada.

En consecuencia, para la verificación de hipótesis se recurre a un test no paramétrico, en este caso, el test de Wilcoxon.

4.3. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

HIPÓTESIS ALTERNATIVA: Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

HIPÓTESIS NULA: No existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 13. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales en el bienestar emocional

Estadísticos de prueba ^a		Nivel de uso de tecnologías digitales – post test - Nivel de uso de Tecnologías digitales - pre test		Nivel de bienestar emocional – post test - Nivel de Bienestar emocional - pretest	
Grupo					
CONTROL	Z	,000 ^b		,000 ^b	
	Sig. asin. (bilateral)	1,000		1,000	
EXPERIMENTAL	Z	-3,704 ^c		-4,053 ^c	
	Sig. asin. (bilateral)	,000		,000	

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.

c. Se basa en rangos negativos.

El análisis de la **Tabla 13** mediante la prueba de rangos con signo de Wilcoxon permite evaluar la hipótesis general planteada en la investigación: “*Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024*”.

En el **grupo control**, los resultados muestran valores de $Z = 0.000$ y una significancia bilateral de 1.000 tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de bienestar emocional. Este resultado indica que no se produjeron cambios estadísticamente significativos entre el pretest y el posttest en dicho grupo. En otras palabras, los directivos que no participaron en la intervención mantuvieron los mismos niveles de bienestar emocional y de uso de tecnologías digitales, lo que confirma que la ausencia de un programa de formación digital y emocional no generó variaciones en sus indicadores.

Por el contrario, en el **grupo experimental**, los resultados evidencian diferencias altamente significativas. Se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ para el nivel de uso de tecnologías digitales y $Z = -4.053$ para el nivel de bienestar emocional, ambos con una significancia bilateral de 0.000. Estos valores, al ser menores a $p < 0.01$, confirman que los cambios observados en el grupo experimental no son producto del azar, sino consecuencia directa de la intervención aplicada. En términos prácticos, los directivos que participaron en el programa de inteligencia emocional apoyado en recursos digitales mejoraron de manera significativa tanto en el uso de tecnologías digitales como en su bienestar emocional.

La interpretación de estos resultados permite **rechazar la hipótesis nula** y **aceptar la hipótesis alternativa**, demostrando que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. El hallazgo es consistente con la teoría de Mayer y Salovey (1997), que sostiene que el desarrollo de habilidades emocionales fortalece la capacidad de adaptación y satisfacción personal, y con estudios recientes en el contexto peruano que evidencian la relación positiva entre competencias digitales y bienestar psicológico en líderes educativos.

En conclusión, la prueba de Wilcoxon confirma que la intervención basada en tecnologías digitales tuvo un impacto positivo y significativo en el bienestar emocional de los directivos del grupo experimental, mientras que el grupo control permaneció sin cambios. Este resultado aporta evidencia empírica sólida para sustentar la hipótesis general de la investigación y demuestra que la integración estratégica de recursos digitales en programas de inteligencia emocional constituye una herramienta eficaz para fortalecer la salud emocional y el liderazgo de los directivos escolares.

Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis alternativa. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Hipótesis nula. No existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 14. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales y la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional

Estadísticos de prueba^a

Grupo		Nivel de uso de tecnologías digitales – post test - Nivel de uso de Tecnologías digitales - pre test	Nivel de satisfacción – post test - Nivel de satisfacción - pretest
CONTROL	Z	,000 ^b	,000 ^b
	Sig. asin. (bilateral)	1,000	1,000
EXPERIMENTAL	Z	-3,704 ^c	-3,704 ^c
	Sig. asin. (bilateral)	,000	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.

c. Se basa en rangos negativos.

La hipótesis específica 1 planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión satisfacción del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. Para contrastar esta hipótesis se aplicó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, cuyos resultados se presentan en la **Tabla 14**.

En el **grupo control**, los valores obtenidos fueron $Z = 0.000$ y una significancia bilateral de 1.000 tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de satisfacción. Estos resultados indican que no se produjeron cambios estadísticamente significativos entre el pretest y el posttest en dicho grupo. En otras palabras, los

directivos que no participaron en la intervención mantuvieron los mismos niveles de satisfacción, lo que confirma que la ausencia de un programa de formación digital y emocional no generó variaciones en esta dimensión del bienestar emocional.

Por el contrario, en el **grupo experimental** los resultados evidencian diferencias altamente significativas. Se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de satisfacción, con una significancia bilateral de 0.000. Estos valores, al ser menores a $p < 0.01$, confirman que los cambios observados en el grupo experimental no son producto del azar, sino consecuencia directa de la intervención aplicada. En términos prácticos, los directivos que participaron en el programa de inteligencia emocional apoyado en recursos digitales mejoraron de manera significativa su nivel de satisfacción, pasando de distribuciones iniciales con presencia de niveles bajos y moderados a resultados finales concentrados en niveles altos y muy altos.

La interpretación de estos hallazgos permite **rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa**, demostrando que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión satisfacción del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este resultado es consistente con la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), que sostiene que el desarrollo de habilidades emocionales fortalece la percepción de logro y plenitud personal, y con investigaciones recientes en el contexto peruano que evidencian la relación positiva entre competencias digitales y satisfacción laboral en líderes educativos.

En conclusión, la prueba de Wilcoxon confirma que la intervención basada en tecnologías digitales tuvo un impacto positivo y significativo en la satisfacción de los directivos del grupo experimental, mientras que el grupo control permaneció sin cambios. Este hallazgo aporta evidencia empírica sólida para sustentar la hipótesis

específica 1 y demuestra que la integración estratégica de recursos digitales en programas de inteligencia emocional constituye una herramienta eficaz para fortalecer la satisfacción personal y profesional de los directivos escolares, contribuyendo a un mejor clima organizacional y a una gestión educativa más efectiva.

Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis alternativa. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Hipótesis nula. No existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024

Tabla 15. Prueba Wilcoxon de pre test y post de las tecnologías digitales y la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional

Estadísticos de prueba ^a		Nivel de uso de tecnologías digitales – post test - Nivel de uso de Tecnologías digitales - pre test	Nivel de autoestima – post test - Nivel de Autoestima - pretest
Grupo			
CONTROL	Z	,000 ^b	,000 ^b
	Sig. asin. (bilateral)	1,000	1,000
EXPERIMENTAL	Z	-3,704 ^c	-3,704 ^c
	Sig. asin. (bilateral)	,000	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.

c. Se basa en rangos negativos.

La hipótesis específica 2 planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión **autoestima** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. Para contrastar esta hipótesis se aplicó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, cuyos resultados se presentan en la **Tabla 15**.

En el **grupo control**, los valores obtenidos fueron $Z = 0.000$ y una significancia bilateral de 1.000 tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de autoestima. Estos resultados indican que no se produjeron cambios estadísticamente significativos entre el pretest y el posttest en dicho grupo. En otras palabras, los directivos que no participaron en la intervención mantuvieron los mismos niveles de autoestima, lo que confirma que la ausencia de un programa de formación digital y emocional no generó variaciones en esta dimensión del bienestar emocional.

Por el contrario, en el **grupo experimental** los resultados evidencian diferencias altamente significativas. Se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de autoestima, con una significancia bilateral de 0.000. Estos valores, al ser menores a $p < 0.01$, confirman que los cambios observados en el grupo experimental no son producto del azar, sino consecuencia directa de la intervención aplicada. En términos prácticos, los directivos que participaron en el programa de inteligencia emocional apoyado en recursos digitales mejoraron de manera significativa su nivel de autoestima, pasando de distribuciones iniciales con presencia de niveles bajos y moderados a resultados finales concentrados en niveles altos y muy altos.

La interpretación de estos hallazgos permite **rechazar la hipótesis nula** y **aceptar la hipótesis alternativa**, demostrando que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión autoestima del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este resultado es consistente con la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), que sostiene que el desarrollo de habilidades emocionales fortalece la autovaloración y la seguridad personal, y con investigaciones recientes en el contexto peruano que evidencian la relación positiva entre competencias digitales y autoestima en líderes educativos.

En conclusión, la prueba de Wilcoxon confirma que la intervención basada en tecnologías digitales tuvo un impacto positivo y significativo en la autoestima de los directivos del grupo experimental, mientras que el grupo control permaneció sin cambios. Este hallazgo aporta evidencia empírica sólida para sustentar la hipótesis específica 2 y demuestra que la integración estratégica de recursos digitales en programas de inteligencia emocional constituye una herramienta eficaz para fortalecer la autoestima personal y profesional de los directivos escolares, contribuyendo a un mejor desempeño institucional y a un liderazgo más seguro y efectivo en el ámbito educativo.

Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis alternativa. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Hipótesis nula. No existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 16. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales y la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional
Estadísticos de prueba^a

Grupo		Nivel de uso de tecnologías digitales – post test - Nivel de uso de Tecnologías digitales - pre test	Nivel de autoeficacia – post test - Nivel de autoeficacia - pretest
CONTROL	Z	,000 ^b	,000 ^b
	Sig. asin. (bilateral)	1,000	1,000
EXPERIMENTAL	Z	-3,704 ^c	-3,619 ^c
	Sig. asin. (bilateral)	,000	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon
b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.
c. Se basa en rangos negativos.

La hipótesis específica 3 planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión **autoeficacia** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. Para contrastar esta hipótesis se aplicó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, cuyos resultados se presentan en la **Tabla 16**.

En el **grupo control**, los valores obtenidos fueron $Z = 0.000$ y una significancia bilateral de 1.000 tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de autoeficacia. Estos resultados indican que no se produjeron cambios estadísticamente significativos entre el pretest y el posttest en dicho grupo. En otras palabras, los directivos que no participaron en la intervención mantuvieron los mismos niveles de autoeficacia, lo que confirma que la ausencia de un programa de formación digital y emocional no generó variaciones en esta dimensión del bienestar emocional.

Por el contrario, en el **grupo experimental** los resultados evidencian diferencias altamente significativas. Se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ para el nivel de uso de tecnologías digitales y $Z = -3.619$ para el nivel de autoeficacia, con una significancia bilateral de 0.000 en ambos casos. Estos valores, al ser menores a $p < 0.01$, confirman que los cambios observados en el grupo experimental no son producto del azar, sino consecuencia directa de la intervención aplicada. En términos prácticos, los directivos que participaron en el programa de inteligencia emocional apoyado en recursos digitales mejoraron de manera significativa su nivel de autoeficacia, pasando de distribuciones iniciales con presencia de niveles bajos y moderados a resultados finales concentrados en niveles altos y muy altos.

La interpretación de estos hallazgos permite **rechazar la hipótesis nula** y **aceptar la hipótesis alternativa**, demostrando que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión autoeficacia del bienestar emocional de los

directivos de educación secundaria. Este resultado es consistente con la teoría de la autoeficacia de Bandura (1997), que sostiene que la percepción de competencia personal se fortalece mediante experiencias de éxito y retroalimentación positiva, y con la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), que plantea que el desarrollo de habilidades emocionales incrementa la confianza en las propias capacidades. Asimismo, se relaciona con investigaciones peruanas recientes que evidencian la asociación positiva entre competencias digitales y seguridad profesional en líderes educativos.

En conclusión, la prueba de Wilcoxon confirma que la intervención basada en tecnologías digitales tuvo un impacto positivo y significativo en la autoeficacia de los directivos del grupo experimental, mientras que el grupo control permaneció sin cambios. Este hallazgo aporta evidencia empírica sólida para sustentar la hipótesis específica 3 y demuestra que la integración estratégica de recursos digitales en programas de inteligencia emocional constituye una herramienta eficaz para fortalecer la autoeficacia personal y profesional de los directivos escolares, contribuyendo a un liderazgo más seguro, competente y efectivo en el ámbito educativo.

Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis alternativa. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Hipótesis nula. No existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.

Tabla 17. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de tecnologías digitales y la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional

Estadísticos de prueba^a

Grupo		Nivel de uso de tecnologías digitales – post test - Nivel de uso de Tecnologías digitales - pre test	Nivel de autonomía – post test - Nivel de autonomía - pretest
CONTROL	Z	,000 ^b	,000 ^b
	Sig. asin. (bilateral)	1,000	1,000
EXPERIMENTAL	Z	-3,704 ^c	-4,000 ^c
	Sig. asin. (bilateral)	,000	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.

c. Se basa en rangos negativos.

La hipótesis específica 4 planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión **autonomía** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. Para contrastar esta hipótesis se aplicó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, cuyos resultados se presentan en la **Tabla 17**.

En el **grupo control**, los valores obtenidos fueron $Z = 0.000$ y una significancia bilateral de 1.000 tanto para el nivel de uso de tecnologías digitales como para el nivel de autonomía. Estos resultados indican que no se produjeron cambios estadísticamente significativos entre el pretest y el posttest en dicho grupo. En otras palabras, los directivos que no participaron en la intervención mantuvieron los mismos niveles de autonomía, lo que confirma que la ausencia de un programa de formación digital y emocional no generó variaciones en esta dimensión del bienestar emocional.

Por el contrario, en el **grupo experimental** los resultados evidencian diferencias altamente significativas. Se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ para el nivel de uso de tecnologías digitales y $Z = -4.000$ para el nivel de autonomía, con una significancia bilateral de 0.000 en ambos casos. Estos valores, al ser menores a $p < 0.01$,

confirman que los cambios observados en el grupo experimental no son producto del azar, sino consecuencia directa de la intervención aplicada. En términos prácticos, los directivos que participaron en el programa de inteligencia emocional apoyado en recursos digitales mejoraron de manera significativa su nivel de autonomía, pasando de distribuciones iniciales con predominio de niveles moderados a resultados finales concentrados en niveles altos y muy altos.

La interpretación de estos hallazgos permite **rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa**, demostrando que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión autonomía del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este resultado es consistente con la teoría de la inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997), que sostiene que el desarrollo de habilidades emocionales fortalece la capacidad de autogestión y toma de decisiones independientes, y con investigaciones recientes en el contexto peruano que evidencian la relación positiva entre competencias digitales y autonomía profesional en líderes educativos.

En conclusión, la prueba de Wilcoxon confirma que la intervención basada en tecnologías digitales tuvo un impacto positivo y significativo en la autonomía de los directivos del grupo experimental, mientras que el grupo control permaneció sin cambios. Este hallazgo aporta evidencia empírica sólida para sustentar la hipótesis específica 4 y demuestra que la integración estratégica de recursos digitales en programas de inteligencia emocional constituye una herramienta eficaz para fortalecer la autonomía personal y profesional de los directivos escolares, contribuyendo a un liderazgo más independiente, seguro y efectivo en el ámbito educativo.

4.4. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como **objetivo general** determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. Para ello se diseñó un estudio cuasiexperimental con grupo control y grupo experimental, aplicando una intervención basada en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Los resultados obtenidos permiten discutir de manera amplia y detallada la validez de este objetivo y la hipótesis general planteada.

En primer lugar, los hallazgos del **pretest** evidenciaron que tanto el grupo control como el experimental presentaban distribuciones heterogéneas en las dimensiones de satisfacción, autoestima, autoeficacia y autonomía, con predominio de niveles bajos y moderados. Esto reflejaba una situación inicial de vulnerabilidad emocional en los directivos, lo cual coincidía con antecedentes locales como los estudios de **Alvarado (2020)** sobre burnout docente en Chaupimarca y de **Mendoza (2022)** sobre estrés laboral asociado al uso intensivo de TIC. Dichos antecedentes mostraban que, en contextos similares, los actores educativos enfrentan riesgos emocionales derivados de las demandas tecnológicas y organizacionales.

Posteriormente, tras la intervención, los resultados del **postest** mostraron un cambio sustancial en el grupo experimental: todos los directivos alcanzaron niveles altos y muy altos en las cuatro dimensiones del bienestar emocional, mientras que el grupo control mantuvo la misma distribución inicial sin variaciones significativas. Este hallazgo confirma que la intervención digital tuvo un impacto positivo y significativo en el bienestar emocional, lo cual se respalda en la teoría de la **inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997)**, que sostiene que el desarrollo de competencias

emocionales fortalece la capacidad de adaptación, la autogestión y la satisfacción personal. Asimismo, se vincula con la teoría de la **autodeterminación de Deci y Ryan**, que explica cómo la autonomía y la autoeficacia son pilares fundamentales del bienestar psicológico.

La prueba de hipótesis general mediante el **test de Wilcoxon** corroboró estos resultados. En el grupo experimental se obtuvieron valores de $Z = -3.704$ y -4.053 con significancia bilateral de 0.000, lo que demuestra diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest. En contraste, el grupo control presentó valores de $Z = 0.000$ y significancia de 1.000, confirmando la ausencia de cambios. Estos resultados permiten **rechazar la hipótesis nula** y **aceptar la hipótesis alternativa**, concluyendo que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

La discusión de estos hallazgos se enriquece al contrastarlos con los **antecedentes internacionales**. Investigaciones como las de **González (2020, 2022)** demostraron que los entornos digitales enriquecidos favorecen la autorregulación y el desempeño académico, mientras que **Villén (2023)** resaltó la importancia del bienestar digital en las familias. Aunque estos estudios se centraron en estudiantes y contextos familiares, sus mecanismos de influencia —autorregulación, motivación y comunicación digital— son transferibles al ámbito directivo, donde la gestión emocional y el uso estratégico de tecnologías cumplen un rol similar.

En el contexto nacional, estudios como los de **Contreras (2024)** evidenciaron que las competencias digitales reducen el tecnoestrés y mejoran el bienestar, mientras que **Cerna (2024)** y **Molina (2021)** confirmaron la relación positiva entre inteligencia emocional y desempeño directivo. Estos antecedentes refuerzan la pertinencia de la intervención aplicada en Chaupimarca, pues muestran que la combinación de

habilidades digitales y emocionales constituye un factor protector frente al estrés laboral y un potenciador del bienestar.

Finalmente, la discusión debe reconocer las **limitaciones** del estudio. El diseño cuasiexperimental con grupos no equivalentes puede estar expuesto a amenazas de validez interna como la historia o la maduración. Asimismo, factores contextuales como la conectividad limitada en Pasco o las condiciones laborales de los directivos podrían influir en los resultados. Sin embargo, la magnitud de los cambios observados en el grupo experimental y la consistencia con los antecedentes nacionales e internacionales permiten afirmar con solidez que las tecnologías digitales, aplicadas estratégicamente, tienen un efecto positivo en el bienestar emocional de los directivos escolares.

En conclusión, la discusión de los objetivos y de la hipótesis general confirma que la investigación alcanzó su propósito central: demostrar la influencia significativa de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca. Este hallazgo aporta evidencia empírica para el diseño de políticas educativas que integren la formación digital y socioemocional de los líderes escolares, fortaleciendo así la calidad de la gestión educativa y el clima organizacional en el contexto peruano.

El primer objetivo específico de la investigación consistió en determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión **satisfacción** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. La hipótesis alternativa planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en esta dimensión, mientras que la hipótesis nula sostenía que no existía tal influencia.

En la etapa inicial del estudio, correspondiente al **pretest**, se observó que tanto el grupo control como el grupo experimental presentaban distribuciones heterogéneas

en los niveles de satisfacción. En el grupo control, predominaban los niveles moderados y altos, pero aún con presencia de directivos en nivel bajo. En el grupo experimental, la situación fue similar, con un porcentaje considerable en niveles bajos y moderados. Estos resultados iniciales reflejaban que la satisfacción de los directivos, entendida como la percepción de plenitud y logro en el desempeño profesional, se encontraba limitada, lo que coincidía con antecedentes locales como el estudio de **Cristóbal (2019)**, que vinculaba la satisfacción laboral con el clima organizacional y el reconocimiento en instituciones educativas de Pasco.

Posteriormente, se aplicó la intervención basada en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Esta intervención incluyó actividades orientadas al reconocimiento de logros, dinámicas de motivación intrínseca, retroalimentación positiva a través de plataformas digitales y talleres virtuales de gestión emocional. El propósito fue que los directivos aprendieran a utilizar las tecnologías digitales no solo como herramientas de gestión administrativa, sino también como medios para reforzar su satisfacción personal y profesional.

Los resultados del **posttest** evidenciaron un cambio radical en el grupo experimental: el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de satisfacción y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajo y moderado. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones significativas. Este hallazgo confirma que la intervención digital tuvo un impacto directo y positivo en la satisfacción de los directivos, lo cual se respalda en la teoría de la **inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997)**, que sostiene que el desarrollo de competencias emocionales fortalece la percepción de logro y plenitud personal. Asimismo, se vincula con el modelo de bienestar emocional de **Casas (2011)**, que define la satisfacción como un componente esencial del equilibrio

emocional y la calidad de vida.

La prueba de hipótesis mediante el **test de Wilcoxon** corroboró estos resultados. En el grupo experimental se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ con significancia bilateral de 0.000, lo que demuestra diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest. En el grupo control, los valores fueron $Z = 0.000$ y significancia de 1.000, confirmando la ausencia de cambios. Estos resultados permiten **rechazar la hipótesis nula** y **aceptar la hipótesis alternativa**, concluyendo que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión satisfacción del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

La discusión de estos hallazgos se enriquece al contrastarlos con los **antecedentes nacionales**. Investigaciones como las de **Blanco y Blanco (2021)** demostraron que el uso de TIC favorece el bienestar y el aprendizaje significativo, aunque también puede generar riesgos como la sobrecarga informativa. Asimismo, estudios como los de **Contreras (2024)** evidenciaron que las competencias digitales reducen el tecnoestrés y mejoran la satisfacción laboral en docentes y directivos. Estos antecedentes refuerzan la pertinencia de la intervención aplicada en Chaupimarca, pues muestran que la combinación de habilidades digitales y emocionales constituye un factor protector frente al estrés y un potenciador de la satisfacción profesional.

En conclusión, la discusión del objetivo e hipótesis específica 1 confirma que la investigación alcanzó su propósito: demostrar la influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este hallazgo aporta evidencia empírica para el diseño de políticas educativas que integren la formación digital y socioemocional de los líderes escolares, fortaleciendo así su satisfacción personal y profesional, y contribuyendo a un mejor clima organizacional y a una gestión educativa más efectiva

en el contexto peruano.

El segundo objetivo específico de la investigación consistió en determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión **autoestima** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. La hipótesis alternativa planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en esta dimensión, mientras que la hipótesis nula sostenía que no existía tal influencia.

En la etapa inicial del estudio, correspondiente al **pretest**, se observó que tanto el grupo control como el grupo experimental presentaban distribuciones heterogéneas en los niveles de autoestima. En el grupo control, predominaban los niveles moderados y altos, aunque aún se registraba un porcentaje en nivel bajo. En el grupo experimental, la situación fue similar, con presencia de directivos en niveles bajos y moderados. Estos resultados iniciales reflejaban que la autoestima de los directivos, entendida como la valoración positiva de sí mismos y la confianza en sus capacidades, se encontraba limitada, lo que coincidía con antecedentes nacionales como los estudios de **Cerna (2024)** y **Molina (2021)**, que demostraron la relación positiva entre inteligencia emocional y autoestima en directivos y docentes peruanos.

Posteriormente, se aplicó la intervención basada en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Esta intervención incluyó actividades orientadas al reconocimiento de logros personales y profesionales, dinámicas de retroalimentación positiva, talleres virtuales de autoconocimiento y ejercicios digitales de autoevaluación. El propósito fue que los directivos aprendieran a valorar sus capacidades, reconocer sus fortalezas y asumir con confianza sus responsabilidades en la gestión educativa.

Los resultados del **postest** evidenciaron un cambio radical en el grupo

experimental: el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de autoestima y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajos y moderados. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones significativas. Este hallazgo confirma que la intervención digital tuvo un impacto directo y positivo en la autoestima de los directivos, lo cual se respalda en la teoría de la **inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997)**, que sostiene que el desarrollo de competencias emocionales fortalece la autovaloración y la seguridad personal. Asimismo, se vincula con el modelo de bienestar emocional de **Casas (2011)**, que considera la autoestima como un componente esencial del equilibrio emocional y la calidad de vida.

La prueba de hipótesis mediante el **test de Wilcoxon** corroboró estos resultados. En el grupo experimental se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ con significancia bilateral de 0.000, lo que demuestra diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest. En el grupo control, los valores fueron $Z = 0.000$ y significancia de 1.000, confirmando la ausencia de cambios. Estos resultados permiten **rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa**, concluyendo que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión autoestima del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

La discusión de estos hallazgos se enriquece al contrastarlos con los **antecedentes internacionales**. Investigaciones como las de **González (2020, 2022)** demostraron que los entornos digitales enriquecidos favorecen la autorregulación y la motivación, factores que inciden directamente en la construcción de una autoimagen positiva. Asimismo, estudios como los de **Villén (2023)** resaltaron la importancia del bienestar digital en las familias, lo cual puede extrapolarse al ámbito directivo, donde el uso adecuado de tecnologías digitales fortalece la confianza y la seguridad en el

liderazgo.

En conclusión, la discusión del objetivo e hipótesis específica 2 confirma que la investigación alcanzó su propósito: demostrar la influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoestima del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este hallazgo aporta evidencia empírica para el diseño de políticas educativas que integren la formación digital y socioemocional de los líderes escolares, fortaleciendo así su autoestima personal y profesional, y contribuyendo a un liderazgo más seguro, confiado y efectivo en el contexto peruano.

El tercer objetivo específico de la investigación consistió en determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión **autoeficacia** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. La hipótesis alternativa planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en esta dimensión, mientras que la hipótesis nula sostenía que no existía tal influencia.

En la etapa inicial del estudio, correspondiente al **pretest**, se observó que tanto el grupo control como el grupo experimental presentaban distribuciones heterogéneas en los niveles de autoeficacia. En el grupo control, predominaban los niveles bajos y moderados, aunque también se registraban directivos en niveles altos y muy altos. En el grupo experimental, la situación fue similar, con presencia considerable en niveles bajos y moderados. Estos resultados iniciales reflejaban que la autoeficacia de los directivos —entendida como la confianza en sus propias capacidades para liderar, tomar decisiones y resolver problemas— se encontraba limitada, lo que coincidía con antecedentes nacionales como los estudios de **Paredes (2019)** y **Cerna (2024)**, que demostraron la relación positiva entre inteligencia emocional y autoeficacia en directivos y docentes peruanos.

Posteriormente, se aplicó la intervención basada en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Esta intervención incluyó actividades orientadas al fortalecimiento de la confianza en las propias capacidades, talleres virtuales de resolución de problemas, simulaciones digitales de toma de decisiones y ejercicios de retroalimentación positiva. El propósito fue que los directivos aprendieran a utilizar las tecnologías digitales como medios para reforzar su seguridad en la gestión educativa, mejorar su capacidad de liderazgo y enfrentar con éxito los retos de la administración escolar.

Los resultados del **postest** evidenciaron un cambio significativo en el grupo experimental: el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de autoeficacia y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajos y moderados. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin variaciones relevantes. Este hallazgo confirma que la intervención digital tuvo un impacto directo y positivo en la autoeficacia de los directivos, lo cual se respalda en la teoría de la **autoeficacia de Bandura (1997)**, que sostiene que la percepción de competencia personal se fortalece mediante experiencias de éxito y retroalimentación positiva. Asimismo, se vincula con la teoría de la **inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997)**, que plantea que el desarrollo de habilidades emocionales incrementa la confianza en las propias capacidades y la efectividad en la toma de decisiones.

La prueba de hipótesis mediante el **test de Wilcoxon** corroboró estos resultados. En el grupo experimental se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ para el nivel de uso de tecnologías digitales y $Z = -3.619$ para el nivel de autoeficacia, con significancia bilateral de 0.000 en ambos casos. Estos valores demuestran diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el postest. En el grupo control, los

valores fueron $Z = 0.000$ y significancia de 1.000, confirmando la ausencia de cambios. Estos resultados permiten **rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa**, concluyendo que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión autoeficacia del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

La discusión de estos hallazgos se enriquece al contrastarlos con los **antecedentes internacionales**. Investigaciones como las de **González (2020, 2022)** demostraron que los entornos digitales enriquecidos favorecen la autorregulación y la motivación, factores que inciden directamente en la construcción de una percepción sólida de competencia personal. Asimismo, estudios como los de **Yansapanta (2019)** mostraron que el uso de aplicaciones móviles puede mejorar la atención y el rendimiento, lo cual se relaciona con la confianza en las propias capacidades.

En conclusión, la discusión del objetivo e hipótesis específica 3 confirma que la investigación alcanzó su propósito: demostrar la influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este hallazgo aporta evidencia empírica para el diseño de políticas educativas que integren la formación digital y socioemocional de los líderes escolares, fortaleciendo así su autoeficacia personal y profesional, y contribuyendo a un liderazgo más seguro, competente y efectivo en el contexto peruano.

El cuarto objetivo específico de la investigación consistió en determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión **autonomía** del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, durante el año 2024. La hipótesis alternativa planteaba que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en esta dimensión, mientras que la hipótesis nula

sostenía que no existía tal influencia.

En la etapa inicial del estudio, correspondiente al **pretest**, se observó que tanto el grupo control como el grupo experimental presentaban distribuciones heterogéneas en los niveles de autonomía. En el grupo control, predominaban los niveles moderados, aunque también se registraban directivos en niveles altos y muy altos. En el grupo experimental, la situación fue similar, con una proporción considerable en nivel moderado y menor presencia en niveles altos y muy altos. Estos resultados iniciales reflejaban que la autonomía de los directivos —entendida como la capacidad de tomar decisiones independientes, gestionar sus responsabilidades y ejercer liderazgo con libertad— se encontraba limitada, lo que coincidía con antecedentes locales como los estudios de **Yaurivilca (2023)**, que demostraron que el uso de plataformas digitales como Moodle favorece la autonomía en estudiantes, y de **Mendoza (2022)**, que advertían sobre el estrés laboral asociado al uso intensivo de TIC en Pasco.

Posteriormente, se aplicó la intervención basada en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional mediante recursos digitales. Esta intervención incluyó actividades orientadas al fortalecimiento de la capacidad de tomar decisiones independientes, talleres virtuales de resolución de problemas, simulaciones digitales de liderazgo y ejercicios de autoevaluación. El propósito fue que los directivos aprendieran a utilizar las tecnologías digitales como medios para reforzar su independencia en la gestión educativa, mejorar su capacidad de autogestión y enfrentar con éxito los retos de la administración escolar.

Los resultados del **postest** evidenciaron un cambio significativo en el grupo experimental: el 50% de los directivos alcanzó el nivel alto de autonomía y el otro 50% se ubicó en el nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles moderados. En contraste, el grupo control mantuvo la misma distribución que en el pretest, sin

variaciones relevantes. Este hallazgo confirma que la intervención digital tuvo un impacto directo y positivo en la autonomía de los directivos, lo cual se respalda en la teoría de la **inteligencia emocional de Mayer y Salovey (1997)**, que sostiene que el desarrollo de competencias emocionales fortalece la capacidad de autogestión y toma de decisiones independientes. Asimismo, se vincula con la **teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985)**, que plantea que la autonomía es un componente esencial del bienestar psicológico y de la motivación intrínseca.

La prueba de hipótesis mediante el **test de Wilcoxon** corroboró estos resultados. En el grupo experimental se obtuvo un valor de $Z = -3.704$ para el nivel de uso de tecnologías digitales y $Z = -4.000$ para el nivel de autonomía, con significancia bilateral de 0.000 en ambos casos. Estos valores demuestran diferencias estadísticamente significativas entre el pretest y el posttest. En el grupo control, los valores fueron $Z = 0.000$ y significancia de 1.000, confirmando la ausencia de cambios. Estos resultados permiten **rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa**, concluyendo que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa en la dimensión autonomía del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria.

La discusión de estos hallazgos se enriquece al contrastarlos con los **antecedentes nacionales e internacionales**. Investigaciones como las de **Contreras (2024)** evidenciaron que las competencias digitales reducen el tecnoestrés y favorecen la autonomía laboral, mientras que estudios internacionales como los de **González (2020, 2022)** demostraron que los entornos digitales enriquecidos favorecen la autorregulación y la independencia en el aprendizaje. Estos antecedentes refuerzan la pertinencia de la intervención aplicada en Chaupimarca, pues muestran que la combinación de habilidades digitales y emocionales constituye un factor clave para fortalecer la autonomía profesional.

En conclusión, la discusión del objetivo e hipótesis específica 4 confirma que la investigación alcanzó su propósito: demostrar la influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autonomía del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Este hallazgo aporta evidencia empírica para el diseño de políticas educativas que integren la formación digital y socioemocional de los líderes escolares, fortaleciendo así su autonomía personal y profesional, y contribuyendo a un liderazgo más independiente, seguro y efectivo en el contexto peruano.

CONCLUSIONES

La investigación titulada “Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024” permitió comprobar, mediante un diseño cuasiexperimental y la aplicación de la prueba de Wilcoxon, que las tecnologías digitales tienen una influencia significativa en el bienestar emocional de los directivos, tanto en el nivel global como en cada una de sus dimensiones: satisfacción, autoestima, autoeficacia y autonomía.

A continuación, se presentan las conclusiones de manera amplia y detallada, organizadas en apartados numerados para cada resultado.

Primero. El análisis global del bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca permite afirmar que las tecnologías digitales ejercen una influencia significativa y positiva en esta variable. En el grupo experimental, conformado por 24 directivos, los resultados del pretest mostraban una distribución heterogénea: 8 directivos (33,3%) se encontraban en nivel bajo, 4 (16,6%) en nivel moderado, 4 (16,6%) en nivel alto y 8 (33,3%) en nivel muy alto. Esta distribución inicial reflejaba que más del 50% de los directivos se ubicaban en niveles bajos y moderados, lo que evidenciaba una situación de vulnerabilidad emocional. Tras la intervención, en el posttest, se observó un cambio radical: 12 directivos (50%) alcanzaron nivel alto y 12 (50%) nivel muy alto, eliminándose completamente los niveles bajos y moderados. La prueba de Wilcoxon confirmó esta diferencia con valores de $Z = -3.704$ y -4.053 , $p = 0.000$, lo que demuestra que el cambio no fue producto del azar, sino consecuencia directa de la intervención. En contraste, el grupo control (24 directivos) mantuvo la misma distribución inicial: 6 (25%) en nivel bajo, 5 (20,8%) en nivel moderado, 6 (25%) en nivel alto y 7 (29,1%) en nivel muy alto, sin variaciones significativas ($Z = 0.000$, $p = 1.000$). Estos hallazgos

permiten concluir que el uso estratégico de tecnologías digitales, acompañado de un programa de inteligencia emocional, fortalece de manera integral el bienestar emocional de los directivos, generando un cambio cuantitativo y cualitativo en su estado emocional.

Segundo. En la dimensión satisfacción, los resultados mostraron que el grupo experimental pasó de tener directivos en niveles bajos y moderados en el pretest, a que el 50% alcanzara nivel alto y el otro 50% nivel muy alto en el postest. Específicamente, en el pretest, 8 directivos (33,3%) se encontraban en nivel bajo, 8 (33,3%) en nivel moderado, 4 (16,6%) en nivel alto y 4 (16,6%) en nivel muy alto. Tras la intervención, en el postest, 12 directivos (50%) alcanzaron nivel alto y 12 (50%) nivel muy alto, eliminándose los niveles bajos y moderados. La prueba de Wilcoxon arrojó un valor de $Z = -3.704$, $p = 0.000$, confirmando diferencias estadísticamente significativas. En el grupo control, la distribución se mantuvo igual: 6 (25%) en nivel bajo, 5 (20,8%) en nivel moderado, 6 (25%) en nivel alto y 7 (29,1%) en nivel muy alto, sin cambios ($Z = 0.000$, $p = 1.000$). Estos resultados evidencian que las tecnologías digitales incrementan la percepción de logro y plenitud profesional de los directivos, fortaleciendo su satisfacción personal y laboral. La eliminación de los niveles bajos y moderados demuestra que la intervención fue efectiva para consolidar un estado de bienestar emocional más estable y positivo, lo que repercute directamente en la motivación y el compromiso institucional.

Tercero. En cuanto a la autoestima, los resultados fueron igualmente contundentes. En el pretest del grupo experimental, 8 directivos (33,3%) se encontraban en nivel bajo, 8 (33,3%) en nivel moderado, 4 (16,6%) en nivel alto y 4 (16,6%) en nivel muy alto. Tras la intervención, en el postest, el 100% de los directivos se ubicó en

niveles altos y muy altos: 12 (50%) en nivel alto y 12 (50%) en nivel muy alto. La prueba de Wilcoxon corroboró esta diferencia con un valor de $Z = -3.704$, $p = 0.000$, mientras que el grupo control permaneció sin cambios ($Z = 0.000$, $p = 1.000$), manteniendo su distribución inicial: 6 (25%) en nivel bajo, 5 (20,8%) en nivel moderado, 6 (25%) en nivel alto y 7 (29,1%) en nivel muy alto. Estos hallazgos permiten concluir que las tecnologías digitales, utilizadas como herramientas de retroalimentación positiva y autoconocimiento, fortalecieron la autovaloración y la confianza personal de los directivos, consolidando su autoestima profesional. La mejora en la autoestima no solo repercute en su bienestar individual, sino también en su capacidad de liderazgo y en la construcción de un clima organizacional más saludable, donde los directivos se perciben como agentes competentes y seguros de sus decisiones.

Cuarto. Respecto a la autoeficacia, los resultados mostraron que el grupo experimental pasó de tener directivos en niveles bajos y moderados en el pretest, a que el 50% alcanzara nivel alto y el otro 50% nivel muy alto en el postest. En el pretest, 8 directivos (33,3%) se encontraban en nivel bajo, 8 (33,3%) en nivel moderado, 4 (16,6%) en nivel alto y 4 (16,6%) en nivel muy alto. Tras la intervención, en el postest, 12 directivos (50%) alcanzaron nivel alto y 12 (50%) nivel muy alto, eliminándose los niveles bajos y moderados. La prueba de Wilcoxon arrojó valores de $Z = -3.704$ y -3.619 , $p = 0.000$, confirmando diferencias significativas. El grupo control, en cambio, no presentó variaciones ($Z = 0.000$, $p = 1.000$), manteniendo su distribución inicial: 6 (25%) en nivel bajo, 5 (20,8%) en nivel moderado, 6 (25%) en nivel alto y 7 (29,1%) en nivel muy alto. Estos resultados permiten concluir que las tecnologías digitales incrementaron la confianza de los directivos en sus capacidades de liderazgo, gestión y toma de decisiones, consolidando la

autoeficacia como un componente esencial del bienestar emocional. La eliminación de los niveles bajos y moderados demuestra que la intervención fortaleció la percepción de competencia personal y profesional, lo que repercute directamente en la efectividad de la gestión escolar y en la seguridad con la que los directivos enfrentan los retos institucionales.

Quinto. Finalmente, en la dimensión autonomía, los resultados evidenciaron que el grupo experimental pasó de tener predominio en niveles moderados en el pretest, a que el 50% alcanzara nivel alto y el otro 50% nivel muy alto en el postest. En el pretest, 12 directivos (50%) se encontraban en nivel moderado, 4 (16,6%) en nivel alto y 8 (33,3%) en nivel muy alto. Tras la intervención, en el postest, 12 directivos (50%) alcanzaron nivel alto y 12 (50%) nivel muy alto, eliminándose los niveles moderados. La prueba de Wilcoxon corroboró esta diferencia con valores de $Z = -3.704$ y -4.000 , $p = 0.000$, mientras que el grupo control permaneció sin cambios ($Z = 0.000$, $p = 1.000$), manteniendo su distribución inicial: 11 (45,8%) en nivel moderado, 6 (25%) en nivel alto y 7 (29,1%) en nivel muy alto. Estos hallazgos permiten concluir que las tecnologías digitales fortalecieron la capacidad de los directivos para tomar decisiones independientes y gestionar de manera autónoma sus responsabilidades, consolidando su liderazgo escolar. La mejora en la autonomía no solo incrementa su bienestar emocional, sino que también repercute en la efectividad de la gestión escolar y en la construcción de un liderazgo más independiente y seguro, capaz de enfrentar los desafíos de la educación contemporánea.

RECOMENDACIONES

Con base en los resultados y conclusiones de esta investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

A nivel institucional:

- Incorporar la capacitación en tecnologías digitales en los programas de desarrollo profesional de los directivos de educación secundaria. Esta capacitación debería abordar tanto las habilidades técnicas como las competencias digitales necesarias para utilizar eficazmente las tecnologías en la gestión educativa, así como estrategias para promover el bienestar emocional en el entorno digital.
- Fomentar la creación de comunidades de práctica en línea donde los directivos puedan compartir experiencias, recursos y conocimientos sobre el uso de tecnologías digitales. Estas comunidades pueden servir como espacios de apoyo y aprendizaje mutuo, contribuyendo al desarrollo profesional y al bienestar emocional de los directivos.
- Promover la investigación continua sobre el impacto de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Es necesario profundizar en la comprensión de los mecanismos específicos a través de los cuales se produce esta influencia, así como identificar las mejores prácticas para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos asociados al uso de la tecnología.

A nivel individual:

- Alentar a los directivos a explorar y experimentar con diversas herramientas y plataformas digitales que puedan facilitar su trabajo y mejorar su bienestar emocional. Esto puede incluir aplicaciones para la gestión del tiempo, herramientas de colaboración en línea, plataformas de aprendizaje virtual y recursos para el desarrollo personal y profesional.
- Promover el uso responsable y equilibrado de las tecnologías digitales, estableciendo límites claros entre el tiempo dedicado al trabajo y al ocio. Es importante que los directivos

sean conscientes de los riesgos asociados al uso excesivo de la tecnología, como el estrés, la fatiga visual y la falta de sueño, y adopten medidas para prevenirlos.

- Buscar apoyo y orientación profesional si se experimentan dificultades emocionales relacionadas con el uso de tecnologías digitales. Existen recursos y servicios disponibles para ayudar a los directivos a gestionar el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental que puedan surgir en el contexto digital.

A nivel gubernamental:

- Invertir en infraestructura tecnológica y conectividad de calidad en las instituciones educativas, para garantizar el acceso equitativo a las tecnologías digitales para todos los directivos y docentes. Esto implica no solo dotar de equipos y software adecuados, sino también asegurar una conexión a internet rápida y confiable.
- Diseñar políticas públicas que promuevan el uso responsable y ético de las tecnologías digitales en el ámbito educativo. Estas políticas deberían abordar cuestiones como la privacidad, la seguridad de los datos, la ciberseguridad y la prevención del ciberacoso.
- Apoyar la investigación y el desarrollo de tecnologías digitales innovadoras que puedan contribuir al bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Esto puede incluir el desarrollo de aplicaciones y plataformas específicas para la gestión del estrés, la promoción de la salud mental y el fomento de la resiliencia en el entorno digital.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APA (2021). Código de ética del investigador. American Psychological Association.
<https://www.apa.org/ethics/code/espanol>
- Bisquerra, R. y Pérez-Escoda, N. (2014). Educación emocional: propuestas para educadores y familias. Desclée de Brouwer.
- Blanco, M. A. y Blanco, M. E. (2021). Bienestar emocional y aprendizaje significativo a través de las TIC en tiempos de pandemia. Revista Ciencia UNEMI, 14(36), 21-33.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8375193.pdf>
- Cabero, J., & Marín, V. (2014). Tecnologías emergentes en educación. UOC.
- Cabrol, M. y Severin, E. (2010). Tecnologías para transformar la educación. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Alvarado Rojas, J. (2020). Burnout en docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas del distrito de Chaupimarca [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.
- Cristóbal Marcelo, R. (2019). Satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas privadas del distrito de Yanacancha [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.
- Huatuco Mallqui, M. (2021). El uso de las redes sociales y su influencia en la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.
- Mendoza Rojas, L. E. (2022). Relación entre el estrés laboral y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en docentes de educación secundaria de la ciudad de Cerro de Pasco [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.
- Yaurivilca Huamán, Y. (2023). Influencia de la plataforma virtual Moodle en el aprendizaje autónomo de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC.
- Cacao Franco, J. E. y González Domínguez, J. M. (2023). Los códigos de ética en la prensa digital, sección noticias nacionales caso Diario El Universo y El Comercio, segundo trimestre del año 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional.
- Casas, F. (2011). Bienestar de los niños y las niñas. Editorial UOC.
- Consejo Internacional de Filosofía y Ciencias Humanas. (2017). Código Internacional de Ética

- de la Investigación en Ciencias Sociales y Humanas. <https://cish.es/wp-content/uploads/2017/11/CISH-Codigo-Etica-Investigacion-Ciencias-Sociales-y-Humanas.pdf>
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Psychological Assessment Resources.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). Sage Publications.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. Harper Perennial.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Eysenck, H. J. (1998). Dimensions of personality. Transaction Publishers.
- Fernández Batanero, J. M. y Tadeu, P. (2017). Educación emocional y TIC. *Revista AICE*, 19(1), 64-73. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/100743/articulo%20AICE.pdf?sequence=2>
- Field, A., Miles, J., & Field, Z. (2020). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Sage Publications.
- Flick, U. (2030). Introducción a la investigación cualitativa (5ta ed.). Ediciones Morata.
- Fundación Telefónica. (2019). Tecnologías digitales: una oportunidad para América Latina.
- García, F., Sánchez, J., & Fernández, D. (2020). Metodología de la investigación educativa (2a ed.). Ediciones Pirámide.
- García, M. y López, J. (2011). Bienestar emocional y mindfulness en la educación. Alianza Editorial.
- García, M. y López, J. (2011). Bienestar emocional y mindfulness en la educación. Alianza Editorial.
- Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Kairós.
- González, C. (2020). Análisis del impacto sobre la autorregulación del aprendizaje de un entorno enriquecido con tecnología utilizado durante el confinamiento (COVID-19) [Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio institucional.
- González, C. (2022). Análisis del impacto sobre la autorregulación del aprendizaje de un entorno enriquecido con tecnología utilizado durante el confinamiento (COVID-19) [Tesis doctoral, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio institucional.
- Grotberg, E. H. (1995). A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. Bernard van Leer Foundation.

- Gutiérrez Inga, J. (2023). Adicción a videojuegos y autoconcepto académico en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ayacucho, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional.
- Gutiérrez Inga, J. y Izquierdo Marín, J. (2023). Adicción a dispositivos móviles y bienestar universitario [Tesis doctoral, Universidad Católica de Trujillo]. Repositorio institucional.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. y Miskel, C. G. (2008). Educational administration: theory, research, and practice. McGraw-Hill.
- Langer, E. J. (2014). Mindfulness. Da Capo Press.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- López, F. (2018). Bienestar emocional y mindfulness en la educación. Alianza Editorial.
- Martínez, I. M. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral. Editorial Académica Española.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3-31). Basic Books.
- Ministerio de Educación. (2023). Estadísticas educativas [Documento oficial]. <https://www.minedu.gob.pe/estadisticas/>
- Nias, J. (1996). Pensar la enseñanza y el aprendizaje: del curriculum al aula. Morata.
- Olarte, J. y Taboada, M. (2018). Relación entre el uso problemático de los videojuegos y el rendimiento académico [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional.
- OMS. (2019). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2018). Guía para la investigación y gestión de la información. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260721_spa
- Peiró, J. M. (2007). Psicología de la salud ocupacional. Pirámide.
- Pérez, C. y Mora, J. (2023). Análisis de datos con SPSS (3a ed). Síntesis.
- Román, C. A. (2017). El uso del celular y su influencia en las actividades académicas y familiares de los estudiantes de primer año de bachillerato de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba de la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio institucional.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. y Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Torre, J. (2019). *Uso de videojuegos y actitud hacia la actividad física en adolescentes* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional.
- UNESCO (2020). *Global education monitoring report 2020: inclusion and education: all means all*. UNESCO.
- UNESCO (2021). *Estrategia de la UNESCO sobre la innovación tecnológica en la educación (2022-2025)*. UNESCO.
- UNESCO (2023). *Resumen del informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2023: tecnología en la educación: ¿una herramienta en los términos de quién?* UNESCO.
- UNESCO. (2013). *Políticas públicas en América Latina y el Caribe: un balance de una década*.
- UNESCO. (2018). *Guía para la investigación y gestión de la información*. UNESCO.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260721_spa
- UNESCO. (2019). *Informe de seguimiento de la Educación en el Mundo 2019*. UNESCO.
<https://es.unesco.org/gem-report/sitemap>
- UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020: inclusion and education: all means all*. UNESCO.
- UNESCO. (2021). *Estrategia de la UNESCO sobre la innovación tecnológica en la educación (2022-2025)*. UNESCO.
- UNESCO. (2023). *Resumen del informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2023: tecnología en la educación: ¿una herramienta en los términos de quién?* UNESCO.
- Villén Sánchez, C. (2023). *Formación en protección de la salud y bienestar digital para construir una cultura digital propia enfocado a familias* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional.
- Yansapanta, M. (2019). *Aplicación móvil para la atención dispersa en la asignatura de matemáticas* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional.

ANEXOS



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



“Cuestionario de Tecnologías Digitales y Bienestar Emocional (CTDBE)”

Estimado/a Directivo/a de Educación Secundaria:

Este cuestionario ha sido diseñado como parte de una investigación sobre la influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, en el año 2024. Su participación es fundamental para comprender mejor los desafíos y beneficios que enfrentan los líderes educativos en el contexto actual de rápida evolución tecnológica.

La investigación tiene como objetivo explorar la relación entre el uso de tecnologías digitales, el acceso a recursos tecnológicos, el nivel de competencia digital y el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria. Sus respuestas nos proporcionarán información valiosa que nos ayudará a comprender mejor cómo las tecnologías digitales impactan en su vida personal y profesional, así como en el desempeño de su rol como líder educativo.

Por favor, responda todas las preguntas de manera honesta y reflexiva. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y solo se utilizarán con fines de investigación académica. No hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es compartir su experiencia y percepción sobre los temas abordados en este cuestionario.

Es importante recordar que en la escala Likert:

- 1. Muy bajo,**
- 2. bajo,**
- 3. moderado,**
- 4. alto,**
- 5. muy alto.**

Agradecemos sinceramente su participación y contribución a esta investigación.
¡Comencemos!

Sección 1: Información General

1. Género:
 - a) Masculino
 - b) Femenino
2. Edad: _____
3. Años de experiencia como directivo de educación secundaria: _____

Sección 2: Tecnologías digitales					
Dimensión: Uso					
4. ¿Con qué frecuencia utiliza usted tecnologías digitales como herramientas educativas en su práctica como directivo de educación secundaria?	1	2	3	4	5
5. ¿Cuántas veces a la semana emplea tecnologías digitales para mejorar los procesos educativos en su institución?	1	2	3	4	5
6. ¿Cuando planifica actividades educativas, cuántas de ellas involucran el uso de tecnologías digitales?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera que el uso frecuente de tecnologías digitales mejora la calidad de la educación en su centro educativo?	1	2	3	4	5
Dimensión: Acceso					
8. ¿Su centro educativo dispone de los dispositivos necesarios para implementar el uso de tecnologías digitales en el aula?	1	2	3	4	5
9. ¿Tiene acceso a una conexión a internet confiable y de calidad en su centro educativo?	1	2	3	4	5
10. ¿Cómo afecta la disponibilidad de dispositivos y conexión a internet en la implementación de tecnologías digitales en su institución?	1	2	3	4	5
11. ¿Considera que la falta de acceso a tecnología afecta el desarrollo académico de los estudiantes?	1	2	3	4	5
Dimensión: Conocimiento					
12. ¿Cómo describiría su nivel de competencia digital en comparación con sus colegas directivos de educación secundaria?	1	2	3	4	5
13. ¿Qué acciones ha tomado para mejorar su competencia digital en el ámbito educativo?	1	2	3	4	5

14. ¿Qué habilidades digitales considera más importantes para un directivo de educación secundaria en la actualidad?					
15. ¿Cómo influye su nivel de competencia digital en la toma de decisiones relacionadas con el uso de tecnologías digitales en su institución?					
Sección 3: Bienestar Emocional					
Dimensión: satisfacción					
16. ¿Cómo se siente respecto a su vida personal y profesional como directivo de educación secundaria?					
17. ¿Qué aspectos de su vida personal y profesional le generan mayor satisfacción?					
18. ¿Cómo afecta su nivel de satisfacción personal y profesional en su desempeño como directivo?					
19. ¿Qué cambios consideraría necesarios para mejorar su satisfacción en el ámbito personal y profesional?					
Dimensión: Autoconocimiento					
20. ¿Cómo se percibe a sí mismo en su rol como directivo de educación secundaria?					
21. ¿Qué acciones realiza para fortalecer su autoestima en el entorno educativo?					
22. ¿Cómo influye su autoestima en la toma de decisiones y en la interacción con el personal docente y estudiantil?					
23. ¿Qué situaciones o factores afectan su autoestima en el ámbito laboral?					
Dimensión: Autoeficacia					
24. ¿Cuán seguro se siente usted al enfrentar los desafíos y situaciones que surgen en su rol como directivo de educación secundaria?					
25. ¿Qué estrategias emplea para mantener una percepción positiva de su capacidad para resolver problemas?					
26. ¿Cómo influye su nivel de autoeficacia en su capacidad para liderar y motivar a su equipo de trabajo?					
27. ¿Cómo maneja usted las situaciones en las que se enfrenta a obstáculos que ponen a prueba su autoeficacia?					
Dimensión: Autonomía					

28. ¿En qué medida siente que tiene la libertad necesaria para tomar decisiones importantes en su centro educativo?	1	2	3	4	5
29. ¿Qué aspectos contribuyen a su sensación de autonomía como directivo?	1	2	3	4	5
30. ¿Cómo influye la percepción de autonomía en su nivel de satisfacción y bienestar en el trabajo?	1	2	3	4	5
31. ¿Qué cambios o mejoras consideraría necesarios para aumentar su sensación de autonomía en su rol como directivo de educación secundaria?	1	2	3	4	5

Muchas gracias.

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

Cuestionario sobre las tecnologías digitales y el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria en el distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024. – PRETEST

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Pregunta 4	3,50	1,011	48
Pregunta 5	3,50	1,167	48
Pregunta 6	3,35	1,000	48
Pregunta 7	3,69	1,035	48
Pregunta 8	3,33	,808	48
Pregunta 9	3,46	,988	48
Pregunta 10	3,65	1,021	48
Pregunta 11	3,54	,743	48
Pregunta 12	3,48	,989	48
Pregunta 13	3,52	,545	48
Pregunta 14	3,67	1,098	48
Pregunta 15	3,65	,729	48
Pregunta 16	3,69	1,035	48
Pregunta 17	3,50	1,011	48
Pregunta 18	3,65	1,021	48
Pregunta 19	3,65	,729	48
Pregunta 20	3,69	1,035	48
Pregunta 21	3,65	,729	48
Pregunta 22	3,69	1,035	48
Pregunta 23	3,65	,729	48
Pregunta 24	3,54	1,220	48
Pregunta 25	3,65	,729	48
Pregunta 26	3,69	1,035	48
Pregunta 27	3,50	1,011	48

Pregunta 28	3,67	,724	48
Pregunta 29	3,52	1,203	48
Pregunta 30	3,69	,748	48
Pregunta 31	3,65	,729	48

ANOVA con prueba para no aditividad de Tukey

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		979,688	47	20,844		
Intra	Entre elementos	13,955	27	,517	3,590	,000
sujetos	Residuo No	,096 ^a	1	,096	,669	,414
	aditividad					
	Equilibrar	182,591	1268	,144		
	Total	182,687	1269	,144		
	Total	196,643	1296	,152		
Total		1176,330	1343	,876		

Media global = 3.58

a. La estimación de Tukey de potencia en la que se deben realizar observaciones para conseguir una aditividad = 1.349.

Cuestionario sobre las tecnologías digitales y el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria en el distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024 – POST TEST

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,996	28

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Pregunta 4	3,98	,978	48
Pregunta 5	4,00	,968	48
Pregunta 6	3,94	,998	48
Pregunta 7	4,10	,857	48
Pregunta 8	3,92	,919	48
Pregunta 9	3,96	,967	48
Pregunta 10	4,06	,861	48
Pregunta 11	4,04	,771	48
Pregunta 12	3,98	,956	48
Pregunta 13	4,02	,729	48
Pregunta 14	4,08	,942	48
Pregunta 15	4,06	,755	48
Pregunta 16	4,10	,857	48
Pregunta 17	4,00	,968	48
Pregunta 18	4,06	,861	48
Pregunta 19	4,06	,755	48
Pregunta 20	4,10	,857	48
Pregunta 21	4,06	,755	48
Pregunta 22	4,10	,857	48
Pregunta 23	4,06	,755	48
Pregunta 24	4,04	1,010	48
Pregunta 25	4,06	,755	48
Pregunta 26	4,10	,857	48
Pregunta 27	4,00	,968	48
Pregunta 28	4,08	,739	48
Pregunta 29	4,02	1,000	48

Pregunta 30	4,10	,751	48
Pregunta 31	4,06	,755	48

ANOVA con prueba para no aditividad de Tukey

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		894,975	47	19,042		
Intra	Entre elementos	3,728	27	,138	1,754	,010
sujetos	Residuo No	2,793 ^a	1	2,793	36,473	,000
	aditividad					
	Equilibrar	97,086	1268	,077		
	Total	99,879	1269	,079		
	Total	103,607	1296	,080		
Total		998,583	1343	,744		

Media global = 4.04

a. La estimación de Tukey de potencia en la que se deben realizar observaciones para conseguir una aditividad = 5.287.



JUICIO DE EXPERTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Informante	Grado académico	Centro laboral
RIVERA TORRES, Fernando	MAGISTER EN EDUCACIÓN	I.E.I N° 34024 - AGROINDUSTRIAL

Fecha: Julio de 2024

TÍTULO DE LA TESIS

Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ÍTEM	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

III. OPINIÓN DE VALIDACIÓN:

El instrumento es válido para medir las variables propuestas.

Firma del experto:


FUNDACIÓN PASCO 1990

(x)
Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Informante	Grado académico	Centro laboral
QUIQUIA ONOFRE Simedón	Magister en Educación	I.E.I "Libertador Simón Bolívar"

Fecha: Julio de 2024

TÍTULO DE LA TESIS

Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "X" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ÍTEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

III. OPINIÓN DE VALIDACIÓN:

El instrumento es válido para medir las variables propuestas.

Firma del experto



[Handwritten signature]
 Quiquia Onofre Simedón
 Magister en Educación

(X)
 Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Informante	Grado académico	Centro laboral
Izalas Joel HURTADO SANTA CRUZ	Magister en Educación	I. E. E. "Daniel Aulides Carrón"

Fecha: Julio de 2024

TÍTULO DE LA TESIS

Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ÍTEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	X		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

III. OPINIÓN DE VALIDACIÓN:

El instrumento es válido para medir las variables propuestas.

Firma del experto:


 Joel Izalas HURTADO SANTA CRUZ
 PSICÓLOGO
 C. 2. 05 44750

(x)
Experto

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Influencia de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024"

Autores: Bach. Maylly Gamelly Marcelo Laureano

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
Problema General ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?	Objetivo General Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	Hipótesis General Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	Variable independiente Tecnologías digitales	1. Uso	<u>Enfoque de investigación:</u> Cuantitativo <u>Tipo de investigación:</u> Aplicado <u>Nivel de investigación:</u> Explicativo
				2. Acceso	
				3. Conocimiento	
Problemas específicos 1. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024? 2. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable	Objetivos específicos 1. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024. 2. Determinar el nivel de	Hipótesis específicas 1. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión satisfacción de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024. 2. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la	Variable dependiente Bienestar emocional	1. Satisfacción	<u>Método de investigación:</u> Hipotético deductivo <u>Diseño de investigación:</u> Cuasi experimental con grupo No Equivalente <u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</u>
				2. Autoestima	

bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024? 3. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024? 4. ¿Qué influencia tienen las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024?	influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024. 3. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024. 4. Determinar el nivel de influencia que tienen las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	dimensión autoestima de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024. 3. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autoeficacia de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024. 4. Existe una influencia significativa de las tecnologías digitales en la dimensión autonomía de la variable bienestar emocional de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.		3. Autoeficacia 4. Autonomía	Técnicas: - Observación. - Cuestionario. Instrumento: - Cuestionario sobre las tecnologías digitales y el bienestar emocional de los directivos de educación secundaria en el distrito de Chaupimarca, Pasco, 2024. Procesamiento de datos: Estadístico
--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES –

Tecnologías digitales

Autores: Bach. Maylly Gamelly Marcelo Laureano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Valores y Categorías
Tecnologías digitales	Son el conjunto de dispositivos, sistemas, productos y servicios que utilizan información digitalizada para generar, almacenar, procesar, codificar y transmitir información y datos en sistemas binarios.	Se refiere al grado de uso, acceso y conocimiento de las tecnologías digitales por parte de los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	Independiente	Uso	Frecuencia de uso de las tecnologías digitales para fines educativos.	Ordinal	
				Acceso	Disponibilidad de dispositivos y conexión a internet en el centro educativo.	Nominal	Muy bajo, bajo, moderado, alto, muy alto.
				Conocimiento	Nivel de competencia digital de los directivos de educación secundaria.	Ordinal	

Bienestar emocional

Autores: Bach. Maylly Gamelly Marcelo Laureano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Valores y Categorías
Bienestar emocional	Es el conjunto de sensaciones positivas derivadas de un funcionamiento mental que nos capacita para hacer frente o adaptarnos a las situaciones y demandas ambientales.	Se refiere al nivel de satisfacción, autoestima, autoeficacia y autonomía que perciben los directivos de educación secundaria de Chaupimarca, Pasco, 2024.	Dependiente	Satisfacción	Grado de conformidad con la vida personal y profesional.	Ordinal	Muy bajo, bajo, moderado, alto, muy alto.
				Autoestima	Valoración positiva de sí mismo y de sus capacidades.	Ordinal	
				Autoeficacia	Percepción de la capacidad para responder a las diferentes situaciones que se presentan en el entorno.	Ordinal	
				Autonomía	Sentimiento de independencia y libertad para tomar decisiones y elegir cómo comportarse.	Ordinal	

TALLERES TECNOLÓGICOS PARA DIRECTIVOS

Nº	Nombre del taller	Objetivo general	Objetivos específicos	Contenidos	Metodología	Actividades (ampliadas y específicas para directivos)	Recursos digitales	Duración	Evaluación	Dimensión de Tecnologías digitales	Dimensión de Bienestar emocional
1	Acceso y alfabetización digital	Garantizar que los directivos tengan acceso y manejo básico de TIC	- Identificar recursos disponibles en la institución - Manejar servicios de almacenamiento en la nube - Navegar de forma segura	Dispositivos TIC, conectividad, ofimática básica, almacenamiento en la nube	Exposición, práctica guiada, ejercicios individuales	- Diagnóstico de acceso institucional (inventario de equipos) - Creación de cuentas institucionales en Google Drive/OneDrive - Elaboración de un plan de mejora de conectividad escolar - Ejercicios de navegación segura aplicados a portales educativos	Computadoras, Google Workspace, OneDrive	2 horas	Lista de cotejo de habilidades básicas, autoevaluación	Acceso	Satisfacción
2	Uso de plataformas educativas	Capacitar en la gestión de aulas virtuales y comunicación institucional	- Administrar aulas virtuales - Monitorear desempeño docente y estudiantil - Usar herramientas de comunicación	Moodle, Google Classroom, Microsoft Teams	Taller práctico, simulación de casos	- Creación de un aula virtual institucional - Simulación de clase dirigida por el directivo - Monitoreo de asistencia y participación docente - Elaboración de reportes digitales para supervisión	Moodle demo, Classroom, Teams	2 horas	Rúbrica de manejo de plataforma, observación de desempeño	Uso	Autoeficacia
3	Conocimiento en herramientas de productividad	Desarrollar dominio de aplicaciones para organización y gestión	- Crear cronogramas - Gestionar tareas colaborativas - Diseñar planes digitales	Trello, Notion, Google Calendar, Asana	Aprendizaje basado en proyectos, trabajo colaborativo	- Elaboración de cronograma institucional anual - Gestión de tareas del equipo directivo en Trello - Planificación de reuniones de coordinación - Creación de tablero	Trello, Notion, Calendar	2 horas	Proyecto grupal de planificación digital, rúbrica de autonomía	Conocimiento	Autonomía

Nº	Nombre del taller	Objetivo general	Objetivos específicos	Contenidos	Metodología	Actividades (ampliadas y específicas para directivos)	Recursos digitales	Duración	Evaluación	Dimensión de Tecnologías digitales	Dimensión de Bienestar emocional
						digital de seguimiento de metas					
4	Seguridad digital y protección de datos	Promover buenas prácticas de seguridad informática	- Identificar riesgos digitales - Aplicar protocolos de protección - Manejar contraseñas seguras	Ciberseguridad básica, protección de datos, protocolos institucionales	Estudio de casos, role-playing de incidentes	- Simulación de ataque digital a la institución - Creación de políticas de contraseñas seguras para docentes y estudiantes - Debate sobre protección de datos en registros escolares - Elaboración de protocolo institucional de seguridad digital	Antivirus, gestores de contraseñas, simuladores	2 horas	Cuestionario de seguridad digital, lista de cotejo	Conocimiento	Autoestima
5	Comunicación y liderazgo digital	Fortalecer la comunicación institucional mediante TIC	- Usar canales digitales eficaces - Liderar reuniones virtuales - Regular emociones en comunicación digital	Correo institucional, videoconferencias, mensajería instantánea	Role-playing, simulación de reuniones	- Simulación de reunión virtual con docentes - Uso de correo institucional para emitir comunicados - Dinámica de comunicación positiva en grupos de WhatsApp institucionales - Elaboración de protocolo de liderazgo digital para la institución	Zoom, Teams, WhatsApp Business	2 horas	Observación de desempeño en simulación, rúbrica de comunicación	Uso	Satisfacción y relaciones interpersonales

Sesión de Taller: Acceso y Alfabetización Digital

1. Datos generales

- **Título de la sesión:** Acceso y alfabetización digital para directivos de educación secundaria
- **Duración:** 2 horas
- **Participantes:** Directivos (directores, subdirectores, coordinadores pedagógicos)
- **Modalidad:** Presencial con apoyo de recursos digitales
- **Facilitador:** Especialista en TIC y gestión educativa

2. Propósito

- **Objetivo general:** Garantizar que los directivos tengan acceso y manejo básico de las TIC para fortalecer su gestión educativa y bienestar emocional.
- **Objetivos específicos:**
 - Identificar los recursos tecnológicos disponibles en la institución.
 - Manejar servicios de almacenamiento en la nube (Google Drive, OneDrive).
 - Aplicar prácticas de navegación segura en portales educativos.
 - Elaborar un plan de mejora de conectividad escolar.

3. Contenidos

- **Conceptuales:**
 - Definición de alfabetización digital.
 - Importancia del acceso a TIC en la gestión educativa.
 - Principios de seguridad digital y protección de datos.
- **Procedimentales:**
 - Inventario de equipos y conectividad institucional.
 - Creación y gestión de cuentas institucionales en la nube.
 - Ejercicios prácticos de navegación segura.

- Diseño de un plan básico de conectividad escolar.
- **Actitudinales:**
 - Valoración de la alfabetización digital como herramienta de liderazgo.
 - Compromiso con la seguridad digital y el uso responsable de TIC.
 - Disposición para la innovación tecnológica en la gestión educativa.

4. Metodología

- **Estrategias:** Exposición breve, práctica guiada, ejercicios individuales y trabajo colaborativo.
- **Técnicas:**
 - Diagnóstico participativo (inventario de recursos).
 - Demostración práctica (uso de Google Drive/OneDrive).
 - Role play de situaciones de riesgo digital.
 - Elaboración grupal de propuestas de mejora de conectividad.

5. Actividades

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Inicio	20 min	Dinámica de diagnóstico	Aplicación de lista de cotejo para identificar recursos tecnológicos disponibles en cada institución.
Desarrollo 1	30 min	Manejo de almacenamiento en la nube	Creación de cuentas institucionales en Google Drive/OneDrive, organización de carpetas y documentos compartidos.
Desarrollo 2	30 min	Navegación segura	Ejercicios prácticos en portales educativos: detección de sitios seguros, uso de contraseñas robustas, protección de datos.

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Aplicación	30 min	Plan de conectividad escolar	Trabajo en grupos: elaboración de un plan básico de mejora de conectividad (infraestructura, capacitación, seguridad).
Cierre	10 min	Reflexión y compromisos	Plenaria: cada directivo comparte un compromiso personal para mejorar su alfabetización digital.

6. Recursos

- Computadoras portátiles o de escritorio.
- Conectividad a internet.
- Google Workspace y OneDrive.
- Lista de cotejo de habilidades digitales.
- Papelógrafos, marcadores, fichas de trabajo.

7. Evaluación

- **Instrumentos:**
 - Lista de cotejo de habilidades básicas (manejo de nube, navegación segura).
 - Autoevaluación de satisfacción y nivel de acceso digital.
- **Criterios:**
 - Acceso efectivo a TIC.
 - Uso básico de servicios en la nube.
 - Aplicación de prácticas de seguridad digital.
 - Elaboración de propuestas de mejora de conectividad.

8. Resultados esperados

- Directivos con cuentas institucionales activas en la nube.
- Inventario actualizado de recursos tecnológicos de cada institución.

- Planes básicos de conectividad escolar elaborados.
- Mayor confianza en el uso seguro de TIC.

9. Impacto esperado

- **Acceso:** Mejora en la disponibilidad y uso de recursos digitales.
- **Satisfacción:** Incremento en la percepción de bienestar emocional gracias al dominio básico de TIC.
- **Gestión:** Fortalecimiento de la capacidad de liderazgo digital en las instituciones educativas.

Sesión de Taller: Uso de Plataformas Educativas

1. Datos generales

- **Título de la sesión:** Gestión de aulas virtuales y comunicación institucional mediante plataformas educativas
- **Duración:** 2 horas
- **Participantes:** Directivos de instituciones de educación secundaria (directores, subdirectores, coordinadores pedagógicos)
- **Modalidad:** Presencial con práctica digital guiada (laboratorio de cómputo o sala multimedia)
- **Facilitador:** Especialista en plataformas educativas y gestión institucional

2. Propósito

- **Objetivo general:** Capacitar a los directivos en el uso de plataformas educativas para administrar aulas virtuales, monitorear desempeño docente-estudiantil y fortalecer la comunicación institucional.
- **Objetivos específicos:**
 - Administrar aulas virtuales en Moodle, Google Classroom y Microsoft Teams.
 - Monitorear asistencia, participación y desempeño docente-estudiantil.
 - Usar herramientas de comunicación institucional integradas en las plataformas.
 - Elaborar reportes digitales para la supervisión y toma de decisiones.

3. Contenidos

- **Conceptuales:**
 - Definición y funciones de las plataformas educativas.
 - Rol del directivo en la gestión de aulas virtuales.
 - Importancia de la comunicación institucional digital.
- **Procedimentales:**

- Creación de aulas virtuales institucionales.
- Simulación de clases dirigidas por el directivo.
- Monitoreo de asistencia y participación docente-estudiantil.
- Elaboración de reportes digitales de supervisión.
- **Actitudinales:**
 - Valoración de las plataformas como herramientas de liderazgo pedagógico.
 - Compromiso con la supervisión digital transparente y eficiente.
 - Disposición para innovar en la gestión educativa mediante TIC.

4. Metodología

- **Estrategias:** Taller práctico, simulación de casos, aprendizaje colaborativo.
- **Técnicas:**
 - Demostración guiada en Moodle, Classroom y Teams.
 - Ejercicios prácticos de creación y administración de aulas.
 - Simulación de clase con roles asignados (directivo, docente, estudiante).
 - Elaboración de reportes digitales de supervisión.

5. Actividades

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Inicio	15 min	Presentación y motivación	Breve exposición sobre el impacto de las plataformas educativas en la gestión institucional.
Desarrollo 1	30 min	Creación de aula virtual	Cada directivo crea un aula institucional en Moodle/Google Classroom/Teams, configurando roles y permisos.
Desarrollo 2	30 min	Simulación de clase	El directivo asume rol de docente: dirige una clase breve, registra asistencia y evalúa participación.

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Aplicación	30 min	Monitoreo y reportes	Los participantes practican la generación de reportes digitales de asistencia, participación y desempeño docente-estudiantil.
Cierre	15 min	Reflexión y compromisos	Plenaria: cada directivo comparte cómo aplicará las plataformas en su institución.

6. Recursos

- Computadoras con acceso a internet.
- Moodle demo, Google Classroom, Microsoft Teams.
- Proyector multimedia.
- Guías impresas de uso básico de cada plataforma.
- Rúbrica de manejo de plataforma.

7. Evaluación

- **Instrumentos:**
 - Rúbrica de manejo de plataforma (criterios: creación de aula, asignación de roles, monitoreo, reportes).
 - Observación de desempeño durante la simulación de clase.
- **Criterios:**
 - Uso adecuado de las plataformas educativas.
 - Capacidad de monitoreo docente-estudiantil.
 - Elaboración de reportes digitales claros y completos.

8. Resultados esperados

- Directivos capaces de crear y administrar aulas virtuales institucionales.
- Simulaciones de clases dirigidas por directivos realizadas con éxito.
- Reportes digitales de asistencia y participación elaborados.

- Mayor confianza en el uso de plataformas educativas para la supervisión institucional.

9. Impacto esperado

- **Uso:** Incremento en la adopción de plataformas educativas en la gestión institucional.
- **Autoeficacia:** Fortalecimiento de la percepción de capacidad de los directivos para liderar procesos digitales.
- **Gestión:** Mejora en la supervisión docente-estudiantil y en la comunicación institucional.

Sesión de Taller: Conocimiento en Herramientas de Productividad

1. Datos generales

- **Título de la sesión:** Herramientas digitales de productividad para la gestión directiva
- **Duración:** 2 horas
- **Participantes:** Directivos de instituciones de educación secundaria (directores, subdirectores, coordinadores pedagógicos)
- **Modalidad:** Presencial con práctica digital guiada (laboratorio de cómputo o sala multimedia)
- **Facilitador:** Especialista en gestión educativa y TIC

2. Propósito

- **Objetivo general:** Desarrollar el dominio de aplicaciones digitales de productividad para la organización y gestión institucional.
- **Objetivos específicos:**
 - Crear cronogramas institucionales anuales en Google Calendar/Notion.
 - Gestionar tareas colaborativas del equipo directivo en Trello.
 - Diseñar planes digitales de coordinación y seguimiento de metas.
 - Promover la autonomía directiva mediante el uso de tableros digitales.

3. Contenidos

- **Conceptuales:**
 - Definición de herramientas de productividad digital.
 - Importancia de la planificación y gestión colaborativa en la dirección escolar.
 - Principios de autonomía y liderazgo digital.
- **Procedimentales:**
 - Elaboración de cronogramas institucionales en Google Calendar.
 - Gestión de tareas colaborativas en Trello.

- Creación de tableros digitales de seguimiento en Notion.
- Planificación de reuniones de coordinación con recordatorios automáticos.
- **Actitudinales:**
 - Valoración de la organización digital como estrategia de liderazgo.
 - Compromiso con la gestión colaborativa y transparente.
 - Disposición para la innovación en la planificación institucional.

4. Metodología

- **Estrategias:** Aprendizaje basado en proyectos, trabajo colaborativo, práctica guiada.
- **Técnicas:**
 - Demostración práctica de Trello, Notion y Google Calendar.
 - Ejercicios grupales de planificación digital.
 - Elaboración de proyectos institucionales en equipos.
 - Retroalimentación mediante rúbrica de autonomía.

5. Actividades

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Inicio	15 min	Exposición motivadora	Breve presentación sobre el impacto de las herramientas de productividad en la gestión directiva.
Desarrollo 1	30 min	Elaboración de cronograma institucional	Cada grupo crea un cronograma anual en Google Calendar/Notion, incluyendo actividades clave y recordatorios.
Desarrollo 2	30 min	Gestión de tareas colaborativas	Los participantes organizan tareas del equipo directivo en Trello, asignando responsables y fechas límite.

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Aplicación	30 min	Creación de tablero digital	En Notion/Trello, los grupos diseñan un tablero de seguimiento de metas institucionales con indicadores de avance.
Cierre	15 min	Reflexión y compromisos	Plenaria: cada directivo comparte cómo aplicará estas herramientas en su institución.

6. Recursos

- Computadoras con acceso a internet.
- Trello, Notion, Google Calendar, Asana.
- Proyector multimedia.
- Guías impresas de uso básico de cada aplicación.
- Rúbrica de autonomía digital.

7. Evaluación

- **Instrumentos:**
 - Proyecto grupal de planificación digital (cronograma + tablero de metas).
 - Rúbrica de autonomía (criterios: iniciativa, organización, colaboración, seguimiento).
- **Criterios:**
 - Creación de cronogramas completos y funcionales.
 - Gestión efectiva de tareas colaborativas.
 - Diseño de tableros digitales claros y aplicables.
 - Evidencia de autonomía en la planificación digital.

8. Resultados esperados

- Cronogramas institucionales anuales elaborados en plataformas digitales.
- Tableros de tareas colaborativas creados en Trello.

- Planes digitales de coordinación y seguimiento de metas diseñados en Notion.
- Directivos con mayor autonomía en la gestión digital.

9. Impacto esperado

- **Conocimiento:** Incremento en el dominio de herramientas digitales de productividad.
- **Autonomía:** Fortalecimiento de la capacidad de los directivos para organizar y gestionar de manera independiente.
- **Gestión:** Mejora en la planificación institucional y en la coordinación del equipo directivo.

Sesión de Taller: Seguridad Digital y Protección de Datos

1. Datos generales

- **Título de la sesión:** Seguridad digital y protección de datos en la gestión educativa
- **Duración:** 2 horas
- **Participantes:** Directivos de instituciones de educación secundaria (directores, subdirectores, coordinadores pedagógicos)
- **Modalidad:** Presencial con simulaciones digitales guiadas
- **Facilitador:** Especialista en ciberseguridad educativa

2. Propósito

- **Objetivo general:** Promover buenas prácticas de seguridad informática en la gestión institucional educativa.
- **Objetivos específicos:**
 - Identificar riesgos digitales frecuentes en instituciones educativas.
 - Aplicar protocolos de protección de datos y seguridad digital.
 - Manejar contraseñas seguras y gestores de credenciales.
 - Elaborar un protocolo institucional de seguridad digital.

3. Contenidos

- **Conceptuales:**
 - Principios básicos de ciberseguridad.
 - Tipos de riesgos digitales: malware, phishing, robo de datos, accesos no autorizados.
 - Normas de protección de datos en registros escolares.
- **Procedimentales:**
 - Simulación de ataque digital a la institución.
 - Creación de políticas de contraseñas seguras para docentes y estudiantes.

- Debate sobre protección de datos en registros escolares.
- Elaboración de protocolo institucional de seguridad digital.
- **Actitudinales:**
 - Valoración de la seguridad digital como responsabilidad directiva.
 - Compromiso con la protección de datos de la comunidad educativa.
 - Confianza en la aplicación de protocolos de seguridad.

4. Metodología

- **Estrategias:** Estudio de casos, role-playing de incidentes, trabajo colaborativo.
- **Técnicas:**
 - Análisis de casos reales de ataques digitales en instituciones educativas.
 - Simulación de incidentes de seguridad y respuesta inmediata.
 - Debate guiado sobre protección de datos.
 - Elaboración grupal de protocolos institucionales.

5. Actividades

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Inicio	15 min	Exposición introductoria	Presentación de riesgos digitales comunes y su impacto en la gestión educativa.
Desarrollo 1	30 min	Simulación de ataque digital	Role-playing: se simula un ataque de phishing o malware, los directivos deben responder aplicando protocolos de protección.
Desarrollo 2	30 min	Políticas de contraseñas seguras	Creación de lineamientos institucionales para docentes y estudiantes: uso de gestores de contraseñas, doble autenticación.
Aplicación	30 min	Debate y protocolo	Debate sobre protección de datos en registros

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
		institucional	escolares y elaboración de un protocolo institucional de seguridad digital.
Cierre	15 min	Reflexión y compromisos	Plenaria: cada directivo comparte un compromiso personal para fortalecer la seguridad digital en su institución.

6. Recursos

- Computadoras con acceso a internet.
- Antivirus y simuladores de ataques digitales.
- Gestores de contraseñas (ej. LastPass, Bitwarden).
- Guías impresas de protocolos básicos de ciberseguridad.
- Lista de cotejo de prácticas seguras.

7. Evaluación

- **Instrumentos:**
 - Cuestionario de seguridad digital (conocimiento de riesgos y protocolos).
 - Lista de cotejo de prácticas seguras aplicadas durante la simulación.
- **Criterios:**
 - Identificación correcta de riesgos digitales.
 - Aplicación de protocolos de protección.
 - Creación de políticas de contraseñas seguras.
 - Elaboración de protocolo institucional de seguridad digital.

8. Resultados esperados

- Directivos capaces de identificar riesgos digitales y responder a incidentes.
- Políticas institucionales de contraseñas seguras elaboradas.
- Protocolos de protección de datos diseñados y aplicables.

- Mayor confianza y autoestima en la gestión de seguridad digital.

9. Impacto esperado

- **Conocimiento:** Incremento en la comprensión de riesgos digitales y protocolos de protección.
- **Autoestima:** Fortalecimiento de la confianza directiva en la gestión segura de datos.
- **Gestión:** Mejora en la seguridad institucional y en la protección de la comunidad educativa.

Sesión de Taller: Comunicación y Liderazgo Digital

1. Datos generales

- **Título de la sesión:** Comunicación y liderazgo digital en la gestión institucional
- **Duración:** 2 horas
- **Participantes:** Directivos de instituciones de educación secundaria (directores, subdirectores, coordinadores pedagógicos)
- **Modalidad:** Presencial con simulaciones digitales (videoconferencias y mensajería institucional)
- **Facilitador:** Especialista en liderazgo educativo y TIC

2. Propósito

- **Objetivo general:** Fortalecer la comunicación institucional mediante el uso estratégico de TIC, promoviendo liderazgo digital efectivo.
- **Objetivos específicos:**
 - Usar canales digitales eficaces para la comunicación institucional.
 - Liderar reuniones virtuales con docentes y equipos de gestión.
 - Regular emociones en la comunicación digital para mantener relaciones interpersonales positivas.
 - Elaborar un protocolo institucional de liderazgo digital.

3. Contenidos

- **Conceptuales:**
 - Principios de comunicación digital institucional.
 - Liderazgo digital y su impacto en la gestión escolar.
 - Regulación emocional en entornos virtuales.
- **Procedimentales:**
 - Simulación de reunión virtual con docentes.

- Uso de correo institucional para emitir comunicados oficiales.
- Dinámica de comunicación positiva en grupos de WhatsApp institucionales.
- Elaboración de protocolo de liderazgo digital.

- **Actitudinales:**

- Valoración de la comunicación digital como herramienta de liderazgo.
- Compromiso con la regulación emocional en interacciones digitales.
- Disposición para fomentar relaciones interpersonales positivas mediante TIC.

4. Metodología

- **Estrategias:** Role-playing, simulación de reuniones, aprendizaje colaborativo.

- **Técnicas:**

- Simulación de reuniones virtuales en Zoom/Teams.
- Ejercicios prácticos de redacción de comunicados institucionales.
- Dinámicas de comunicación positiva en mensajería instantánea.
- Elaboración grupal de protocolos de liderazgo digital.

5. Actividades

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Inicio	15 min	Exposición motivadora	Breve presentación sobre el impacto de la comunicación digital en el liderazgo institucional.
Desarrollo 1	30 min	Simulación de reunión virtual	Role-playing: el directivo lidera una reunión en Zoom/Teams, gestionando participación y emociones.
Desarrollo 2	30 min	Uso de correo institucional	Ejercicio práctico: redacción y envío de comunicados oficiales a docentes mediante correo institucional.

Momento	Tiempo	Actividad	Detalle
Aplicación	30 min	Dinámica de comunicación positiva	Simulación de interacción en grupos de WhatsApp institucionales, aplicando estrategias de comunicación emocionalmente inteligente.
Cierre	15 min	Elaboración de protocolo	Los participantes diseñan un protocolo institucional de liderazgo digital y comparten compromisos personales.

6. Recursos

- Computadoras con acceso a internet.
- Plataformas de videoconferencia: Zoom, Microsoft Teams.
- Correo institucional (Google Workspace, Outlook).
- WhatsApp Business para simulación de grupos institucionales.
- Rúbrica de comunicación digital.

7. Evaluación

- **Instrumentos:**
 - Observación de desempeño en simulación de reuniones.
 - Rúbrica de comunicación digital (criterios: claridad, liderazgo, regulación emocional, interacción positiva).
- **Criterios:**
 - Uso eficaz de canales digitales.
 - Liderazgo en reuniones virtuales.
 - Regulación emocional en la comunicación digital.
 - Elaboración de protocolo institucional de liderazgo digital.

8. Resultados esperados

- Directivos capaces de liderar reuniones virtuales con eficacia.

- Comunicados institucionales redactados y enviados correctamente.
- Dinámicas de comunicación positiva aplicadas en mensajería instantánea.
- Protocolos institucionales de liderazgo digital elaborados.

9. Impacto esperado

- **Uso:** Incremento en la eficacia de la comunicación institucional mediante TIC.
- **Satisfacción:** Mejora en la percepción de bienestar emocional en la comunicación digital.
- **Relaciones interpersonales:** Fortalecimiento de vínculos positivos entre directivos, docentes y comunidad educativa.

FOTOS





















