

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**



**ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN
PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO
AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: ESPINOZA SANTOS ANTOLINA MARTHA

ASESOR: MG. PINEDA CLAUDIO TEÓFILO MIGUEL

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por concederme el valioso regalo de la vida,
a mis abnegados padres Marcial y María
quienes partieron a la presencia del Todo
Poderoso, impulsores de mi formación
profesional, a mis tres grandes tesoros, mi hija
Aracely y mis nietos Abigail y Haziél, por ser
mi motivo de lucha diaria.

Antolina Martha

AGRADECIMIENTO

- ✓ Al Dr. Ido Lugo Villegas, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por su asesoramiento oportuno y permanente en la materialización de la presente investigación.
- ✓ A los catedráticos Dr. Ido Lugo Villegas, Dr. Edwin Esteban Rivera, Dr. Jesús Ortíz Morote de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por haber contribuido con sus conocimientos valiosos en el proceso de la presente investigación.
- ✓ Al personal directivo y docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por haber permitido el acceso a la institución a efectos de recojo de información valiosa para el procesamiento de la presente investigación.
- ✓ A los distinguidos docentes de la Red Educativa “Docentes Rumbo al Cambio” de la provincia de Dos de Mayo, por sus valiosas contribuciones durante el proceso de la aplicación de los instrumentos de recojo de información.

RESUMEN

El objetivo principal fue Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022. El estudio fue de tipo de investigación aplicada con el nivel de investigación el descriptivo correlacional. El diseño de investigación fue no experimental - correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 20 docentes; asimismo, la muestra fue de 20 docentes elegidas de manera no probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el cuestionario de estrategias de trabajo remoto y el cuestionario de gestión pedagógica, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Por otra parte, el procesamiento de datos fue realizado con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 24 y el programa Excel, los cuales fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones. Los métodos analítico-sintético han servido para particularizar, integrar y desintegrar la información teórica y empírica durante la interpretación de resultados y la discusión. El resultado como se observa en la tabla 8, la correlación de Pearson es ,774; con una confianza del 99% lo que representa una relación significativa a un nivel de 0.01, entonces se puede concluir que existe relación positiva entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión pedagógica, red educativa, docentes.

ABSTRACT

The main objective was to determine the relationship between remote work strategies and pedagogical management in the educational network "Docentes Rumbo al Cambio", Dos de Mayo 2022. The study was of the type of applied research with the descriptive correlational level of research. The research design was non-experimental - correlational. The study population consisted of 20 teachers; likewise, the sample consisted of 20 teachers chosen in a non-probabilistic manner. The survey technique was used, whose instruments were the remote work strategies questionnaire and the pedagogical management questionnaire, which were validated through expert judgment. On the other hand, the data processing was carried out with the help of the statistical program SPSS version 24 and the Excel program, which were presented in tables and graphs with their respective interpretations. The analytical-synthetic methods have served to particularize, integrate and disintegrate the theoretical and empirical information during the interpretation of results and the discussion. The result as seen in table 8, the Pearson correlation is .774; with a confidence of 99%, which represents a significant relationship at a level of 0.01, then it can be concluded that there is a positive relationship between the strategies of remote work and pedagogical management in the educational network "Teachers Heading for Change", Dos de Mayo 2022. Also, the two-sided Sig is equal to .000. < 0.01.

Keywords: Remote work, pedagogical management, educational network, teachers.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE	viii
INTRODUCCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación	13
1.2.1. Justificación de la investigación.....	13
1.2.2. Importancia de la investigación.....	13
1.3. Viabilidad de la investigación	14
1.4. Formulación del problema.....	14
1.4.1. Problema general.....	14
1.4.2. Problemas específicos.....	14
1.5. Formulación del objetivo.....	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos.....	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	
2.1. Formulación de las hipótesis.....	16
2.1.1. Hipótesis general.....	16
2.1.2. Hipótesis específicas.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	19
2.3. Definición operacional de las variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes de investigación	20
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Bases conceptuales	44
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	
4.1. Ámbito	47

4.2. Tipo y nivel de investigación.....	47
4.2.1. Tipo de investigación.....	47
4.2.2. Nivel de investigación	47
4.3. Población y muestra	47
4.3.1. Descripción de la población	47
4.3.2. Muestra y método de muestreo	48
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	49
4.4. Diseño de investigación	49
4.5. Técnicas e instrumentos	50
4.5.1. Técnicas	50
4.5.2. Instrumentos	50
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	50
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos ..	50
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	53
4.7. Aspectos éticos	55
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1. Análisis descriptivo	57
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	105
5.3. Discusión de resultados	106
5.4. Aporte científico de la investigación.....	108
CONCLUSIONES	109
SUGERENCIAS	110
REFERENCIAS	111

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada Estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la Red Educativa “Docentes Rumbo al Cambio”, Dos de Mayo 2022, se desarrolló según las líneas de investigación, las orientaciones y los procedimientos que establece el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y, respetando las partes y procedimientos internacionales de redacción y ortografía, acorde con las normas APA 7ª edición.

Previa a la investigación, se ha realizado el diagnóstico de la gestión pedagógica en la Red Educativa “Docentes Rumbo al Cambio”, producto de este trabajo se ha priorizado el problema de mayor impacto en los estudiantes, en este caso de deficiente gestión pedagógica de los docentes, producto de la inadecuada aplicación de estrategias del trabajo remoto que imparten la mayoría de los docentes. Para la construcción de las bases teóricas, se han recurrido a las fuentes de información bibliográfica y a las fuentes documentales referida a temas de estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica. En el trabajo de campo se han empleado el cuestionario de carácter valorativo para saber la opinión de los docentes, sobre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes. Los datos empíricos recogidos mediante la aplicación del cuestionario, fueron la fuente principal para el procesamiento estadístico a nivel descriptivo e inferencial.

El presente informe final está dividido en V capítulos.

El Capítulo I: Problema de investigación, se detalla aspectos sobre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes de la Red Educativa “Docentes Rumbo al Cambio”, donde planteamos objetivos, hipótesis, variables, así como la justificación e importancia de la investigación.

El Capítulo II: Marco teórico, donde se presenta los antecedentes, fundamentos teóricos, concepciones y enfoques de conocimientos interdisciplinarios de investigadores, que sustentan la investigación.

El capítulo III: Sistema de hipótesis, se especifica las hipótesis de investigación, la operacionalización de las variables y las definiciones operacionales.

El Capítulo IV: Marco metodológico, donde se especifica el tipo y diseño, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas y procedimientos del desarrollo de la investigación.

El Capítulo V: Resultados, mostramos los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de la estadística como instrumento de medida. Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con el problema planteado, los antecedentes, las bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

El propósito principal de la presente investigación fue determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo.

Finalmente, nuestro profundo agradecimiento y reconocimiento a todos los actores sociales que contribuyeron en la materialización del presente estudio.

La tesista.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

A nivel global, como resultado de Covid-19, la sociedad internacional se está adaptando a nuevos estilos de vida, y se han puesto en práctica diferentes enfoques y modos de actuación según el ámbito; por ejemplo, se han adoptado entornos virtuales de aprendizaje para garantizar la continuidad del proceso de formación, para una educación de calidad en todos los niveles educativos. Esto modifica las competencias, las obligaciones y las funciones de los educadores.

En este ejemplo, examinamos la gestión pedagógica y cómo los profesores deben gestionar la modalidad de trabajo a distancia, sus diversas ventajas para todos los participantes, la gestión de la tecnología y la consecución eficaz de los objetivos educativos, junto con todos sus componentes. Es sorprendente observar cómo la tecnología a distancia ha cobrado importancia para la gestión de las actividades de instrucción en distintas latitudes.

En España, se ha demostrado una relación entre las estrategias de liderazgo tecnológico y la eficacia de la gestión escolar a distancia por parte de directores y profesores. Más del 88% de las escuelas tienen una mayor capacidad de liderazgo y administración educativa efectiva cuando el director tiene suficiente formación y un alto nivel de conocimiento tecnológico (Pérez, Hernando, y Gómez, 2011). El 60% de las escuelas necesitan programas de formación profesional para directivos escolares debido a deficiencias en liderazgo y administración educativa y pedagógica, según investigaciones de México y Colombia (Garca, Slater y López, 2010; Sandoval, 2008).

La excelencia en el aula es definida por el MINEDU (2014) a través del Marco para el Buen Desempeño Docente, el cual es obligatorio para todos los educadores que trabajan con alumnos en las escuelas primarias y secundarias del Perú. Se trata de un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los educadores y el público en general sobre las competencias y conocimientos que deben tener los educadores del país para brindar a sus alumnos el mejor ambiente de aprendizaje

posible, mejorando los resultados educativos de los estudiantes a través de una mejor gestión pedagógica.

La gestión educativa en su conjunto toma forma en el nivel de la gestión pedagógica, que se centra en cómo enseñan realmente los profesores, cómo asumen el currículo y lo convierten en planificación y evaluación didácticas, y cómo interactúan con sus alumnos y padres para garantizar que sus hijos aprendan realmente. Las exigencias actuales de la sociedad y los escenarios globales emergentes tienen un impacto directo en todas las organizaciones sociales, obligándolas a experimentar un cambio drástico. La educación no es inmune a estos cambios y, en consecuencia, los numerosos sistemas educativos de todo el mundo se enfrentan a retos de adaptación insuperables.

Las instituciones educativas desempeñan un papel clave en el avance de la civilización, ya que los métodos de enseñanza de los individuos deben adaptarse a las distintas latitudes. Las instituciones educativas peruanas necesitan implementar prácticas de gestión y liderazgo de vanguardia. Desean contar con una estructura administrativa dentro de la academia que les permita adecuar sus esfuerzos a las exigencias del mundo contemporáneo, potenciando así el valor de su producto educativo.

Por estar predispuesta con las metas a alcanzar en la calidad educativa del diseño curricular nacional, la diversificación curricular y las unidades de medida de la calidad educativa, a partir de la evaluación censal de los estudiantes, el área de gestión pedagógica en redes educativas es el eje principal y fundamental del organismo intermedio educativo. Específicamente, planifica, dirige y ejecuta las iniciativas de la RBE (mapas de avance).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación de la investigación

La investigación fue pertinente y se utilizaron los criterios de Hernández (2014), la justificación del presente estudio es la siguiente:

Teórico. La investigación se justificó teóricamente por las técnicas de trabajo a distancia y administración pedagógica de la práctica docente.

Metodológico. El estudio proporciona la justificación metodológica del enfoque de investigación adoptado, el diseño de investigación utilizado y los instrumentos de investigación creados y validados en el contexto, todo lo cual puede ser utilizado por otros investigadores para llevar a cabo sus propios estudios, potencialmente más exhaustivos y profundos, todos los cuales se beneficiarán de una metodología coherente y repetible.

Implicaciones Prácticas. El presente estudio tiene como objetivo conocer como las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la Red Educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo.

Legal. La investigación se realizó siguiendo el Reglamento de Investigación vigente de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL.

Conveniencia. Los resultados obtenidos en la investigación beneficiarán a todos los docentes de la red educativa “Docentes rumbo al cambio”, Dos de Mayo.

1.2.2. Importancia de la investigación

La presente investigación se considera importante, porque permitirá determinar si las estrategias del trabajo remoto se relacionan en la gestión pedagógica de los docentes de la Red Educativa, ya que gestión pedagógica depende del trabajo colegiado utilizando diversas estrategias durante el proceso pedagógico e institucional y que éste sea constante.

1.3. Viabilidad de la investigación

Bibliográfica: Se disponía de bibliografía adecuada y actualizada para este estudio sobre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes.

Accesibilidad: para el desarrollo regular del proyecto de tesis, se tuvo acceso a todos los recursos pertinentes.

Económico: la investigadora se comprometió a solventar los gastos generados en la investigación.

Antecedentes: la investigación accedió a los archivos de bibliotecas universitarias y a bibliotecas virtuales de todo el mundo para obtener información de referencia.

Tiempo: La investigadora dispuso de tiempo suficiente para completar su investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo?

¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo?

¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo?

1.5. Formulación del objetivo

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

Establecer qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.

Establecer qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.

Establecer qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022.

2.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.

Existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.

Existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de puntuación	Escala de medición	Instrumento
Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Planificación de actividades de aprendizaje	Analiza las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	Preguntas: 1 al 4	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Cuestionario
		Realiza cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa				
		Adapta o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.				
		Fomenta al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.				
	Acompañamiento al estudiante	Elabora un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	Preguntas: 1 al 6	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	
		Comunica a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.				
		Lleva un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)				
		Ofrece acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje				
		Registra el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.				
		Promueve la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.				
	Comunicación con padres de familia	Actualiza el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	Preguntas: 1 al 5	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	
		Comunica a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo				
		Coordino con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.				
		Establece reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.				
		Informa a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.				
Variable 2: Gestión pedagógica	Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	Preguntas: 1 al 10	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo	Ordinal	Cuestionario
		Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.				
		Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación				
		Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.				
		Diseña un plan de monitoreo.				

		Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.		Totalmente en desacuerdo			
		Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.					
		Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.					
		Logra el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.					
		Logra el cumplimiento de las horas efectivas de clase.					
	Gestión didáctica	Mantiene el espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar el trabajo en equipo.	Preguntas: 1 al 10	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Cuestionario	
		Considera las opiniones y sugerencias en la toma de decisiones					
		Mantiene un gesto democrático en la toma de decisiones dentro de la gestión.					
		Toma decisiones para solucionar un problema de manera coordinada con los agentes correspondientes.					
		Coordina con los agentes correspondientes para la toma de decisiones en la solución de un conflicto en el aula.					
		Mantiene una buena comunicación en la institución educativa en todos los ámbitos.					
		Logra comunicarse con sus compañeros de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.					
		Demuestra capacidad de diálogo con el directivo, PP.FF. y alumnos.					
		Utiliza y comparte estrategias variadas para estimular el aprendizaje.					
		Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes.					
	Gestión evaluativa	Realiza seguimiento a las acciones planificadas para el logro de los objetivos y metas.	Preguntas: 1 al 10	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Cuestionario	
		Evalua los resultados de las acciones de monitoreo en el trabajo pedagógico.					
		Realiza un adecuado seguimiento de su desempeño pedagógico.					
		Corrige sus errores y dificultades encontradas en el proceso.					
		Permite asesoramiento en las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.					
		Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.					
		Utilizas estrategias y/o instrumentos pertinentes que le permiten evaluar los aprendizajes esperados.					
		Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación.					
		Utiliza los recursos y materiales para motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.					

2.3. Definición operacional de las variables

Variable 1: Estrategias del trabajo remoto

La variable denominada Estrategias del trabajo remoto, se ha operacionalizado en tres dimensiones: planificación de actividades de aprendizaje, acompañamiento al estudiante y comunicación con padres de familia, y utiliza quince (15) indicadores.

- Dimensión 1: planificación de actividades de aprendizaje se dividió en 4 indicadores.
- Dimensión 2: acompañamiento al estudiante se dividió en 6 indicadores.
- Dimensiones 3: comunicación con padres de familia, se dividió en 5 indicadores.

Para cada dimensión, se evaluaron de cuatro a seis indicadores y preguntas, lo que permitió elaborar un cuestionario con quince (15) ítems. Se utilizó el mismo cuestionario para la recogida de datos, la comprobación de hipótesis y los resultados de la investigación. Utilizando una escala ordinal con cinco respuestas de opción múltiple: (5-tolamente de acuerdo), (4- de acuerdo), (3-indeciso), (2-en desacuerdo) y (1-totalmente en desacuerdo).

Variable 2: Gestión pedagógica

La variable denominada Gestión Pedagógica, se ha operacionalizado en tres dimensiones: gestión curricular, gestión didáctica y gestión evaluativa, y utiliza treinta (30) indicadores.

- Dimensión 1: gestión curricular se dividió en 10 indicadores.
- Dimensión 2: gestión didáctica se dividió en 10 indicadores.
- Dimensiones 3: gestión evaluativa se dividió en 10 indicadores.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

A nivel internacional

Chávez (2018) en su trabajo de investigación titulado: *“el modelo de gestión pedagógico curricular estratégico aplicado a la unidad educativa Alberto Einstein nivel inicial-subnivel dos y primero de básica año 2014 -2015”*. El objetivo fue fortalecer la gestión pedagógica curricular de los docentes a través de la ejecución de la propuesta. De esta manera se llegó a las siguientes conclusiones:

Se encontró que la siguiente afirmación es verdadera: "La aplicación de un Modelo de Gestión Curricular Pedagógico Estratégico en la Unidad Educativa Alberto Einstein, Nivel Inicial, Subnivel dos y Primero de Básica apoya la alineación de la política lingüística global y la práctica docente en el aula, y desarrolla habilidades de expresión oral y escrita en los estudiantes." La asistencia y preparación para cada una de las sesiones de trabajo demostró un alto nivel de dedicación a lo largo del procedimiento de capacitación del Modelo de Gestión Estratégica. La coherencia quedó demostrada por el hecho de que el diseño de la microplanificación se reflejó en la coherencia y eficacia de la gestión del aula, ya que se alcanzaron los resultados previstos. El compromiso semanal a lo largo del curso escolar hizo hincapié en el concepto de que el esfuerzo de colaboración es la forma más eficaz de lograr el cambio. Positivamente, las prácticas evolucionaron de un enfoque de gestión aislado e individual a un modelo integrado en el grupo que enfatizaba la flexibilidad a la hora de liderar y aportar ideas. Gracias al compromiso de trabajar con un calendario establecido a lo largo del curso escolar 2014-2015, la reforma y la alineación del plan de estudios fueron pertinentes, sostenibles y adaptables. El equipo pudo evaluar la eficacia de los nuevos métodos de gestión del aula observando las clases una vez planificadas en colaboración. Cuando los nuevos métodos demostraron su eficacia en un entorno, los educadores de otros cursos y áreas de contenido expresaron su interés por participar en el proceso de aplicación, lo que a su vez suscitó preguntas y cambios.

Cortés, Henao y Osorio (2020), en su trabajo de investigación titulado: “*trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*”. El objetivo fue determinar cómo perciben y gestionan los empleados remotos la relación entre el trabajo y la vida familiar. De esta manera se llegó a las siguientes conclusiones:

Destacamos como una de las tensiones identificadas el conflicto entre los horarios laborales de las empleadas y los horarios académicos de sus hijos, lo que les imposibilitaba acompañar a sus hijos. Por otro lado, a raíz del asunto COVID-19, los participantes acordaron eliminar la figura de la empleada doméstica para reducir la probabilidad de contagio y proteger la salud de sus familias. Esto obligó a repartir las tareas domésticas, como la limpieza y la preparación de las comidas, entre los participantes, lo que provocó un cruce entre las tareas familiares y las necesidades laborales que debían satisfacerse simultáneamente. Por otro lado, ha aumentado la carga de trabajo y las exigencias organizativas de los empleados, debido en parte a las adaptaciones que han tenido que hacer los trabajadores para adoptar las TIC y a los problemas que plantean las actividades a distancia. Además, los tiempos de desplazamiento y movilidad se han acortado para responder a las exigencias de su empleo, en el que las limitaciones de tiempo son ambiguas y los horarios de trabajo suelen prolongarse. Sin embargo, debido a la existencia de estas tensiones, los participantes utilizan una serie de tácticas para aliviar las tensiones resultantes de la interacción entre los mundos laboral y doméstico. Se identifican estrategias como el regreso del personal doméstico para responder a las necesidades del hogar y aliviar las tensiones que ello conlleva debido al solapamiento con las actividades laborales de los entrevistados. Del mismo modo, la formación de rutinas y espacios de trabajo dentro de la casa resultó en una mejor adaptación al trabajo a distancia, ya que delimitar los dominios del trabajo, la familia y el ocio personal permite una mejor gestión del tiempo y utilización del espacio dentro del hogar.

Mendoza y Bolívar (2017), en su trabajo de investigación titulado: “*Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales*”. El objetivo fue analizar la Gestión Pedagógica e Integración de Proyectos Educativos. De esta manera se llegó a las siguientes conclusiones:

A continuación, se resumen los hallazgos del estudio que sirvieron de marco para examinar la gestión pedagógica implementada en la integración de iniciativas educativas productivas en escuelas rurales del municipio Miranda, estado Zulia. En cuanto al componente del proceso de gestión pedagógica, la ejecución de los directores se encuentra alrededor del promedio según los indicadores: involucramiento en la actividad pedagógica, promoción de métodos para el crecimiento organizacional e integración de la comunidad para la construcción de espacios productivos. Pero en cuanto al indicador "Interdisciplinariedad de las tareas administrativas realizadas para la integración de iniciativas educativas productivas", tienen éxito en su administración. Esto significa que los programas educativos efectivos en las zonas rurales casi siempre desarrollan objetivos institucionales relacionados con la enseñanza de los niños, la formación de la responsabilidad colectiva para el compromiso de los representantes y la mejora del trabajo de los maestros.

A nivel nacional

Cornejo (2018), en su trabajo de investigación titulado: "*Gestión pedagógica del docente y grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel de educación primaria*". El objetivo fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y los grupos de interaprendizaje. De esta manera se llegó a las siguientes conclusiones:

Esta investigación encontró que el 59,4% de las escuelas primarias de Juliaca tienen gestión pedagógica a nivel de procesos, donde el desempeño docente es mayor. A pesar de que el 80% de la actividad de gestión pedagógica de los grupos de interaprendizaje es a nivel de procesos, las escuelas de Juliaca no utilizan el GIAS. En el 47% de las escuelas primarias de Juliaca, la gestión pedagógica de los directores es a nivel de procesos, y en el 21% es superadora, lo que significa que no impulsa la gestión docente en el aula ni el aprendizaje de los alumnos. Estadísticamente, las escuelas primarias de Juliaca muestran una asociación positiva entre la gestión pedagógica y la gestión de grupos de interaprendizaje. Correlación=0,485. Relación media-alta entre los grupos de interaprendizaje y los directores de las escuelas normales de la ciudad (correspondiente a un nivel de 0,013). La gestión pedagógica de

los directores se basa en procesos. La correlación entre la gestión pedagógica de los profesores y la de los directores es de 0,022. Dado que la gestión pedagógica de los directores es en un 47% a nivel de proceso, se relaciona con las actividades académicas de los grupos de interaprendizaje de Juliaca a nivel de aprendizaje.

Quispe (2018), en su trabajo de investigación titulado: “*Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo; 2018*”. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y calidad educativa. De esta manera se llegó a las siguientes conclusiones:

Las instituciones de Jornada Escolar Completa de la UGEL-Huancayo, 2018 mostraron una pequeña vinculación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. Descubrimos una correlación moderada ($\rho = 0,581$) utilizando los instrumentos, por lo tanto, $p = 0,000$ y $p = 0,05$, o $0,000$ $0,05$. Escasa vinculación entre la gestión curricular y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en las instituciones UGEL-Huancayo Jornada Escolar Completa, 2018. Utilizando los instrumentos de estudio, la correlación entre ambas variables es de 0,304 (ρ de Spearman), la cual es estadísticamente significativa con un valor p de 0,000 y por debajo del umbral de significación de 0,05. (). En la Jornada Escolar Completa de la UGEL-Huancayo; 2018, se observa una pequeña correlación entre la gestión didáctica y la calidad educativa. Se establece una asociación sustancial ($\rho = 0,489$), por lo tanto, $p = 0,000$ y $p = 0,05$, o sea $0,000$ $0,05$. La investigación encontró una modesta asociación entre la gestión evaluativa y la calidad académica en los Colegios Completos UGEL-Jornada Huancayo en el año 2018. Se emplearon herramientas de investigación pobres ($\rho = 0,375$), por lo tanto, se estableció $p = 0,000$ y $p = 0,05$, produciendo un nivel de significación de $0,000$ $0,05$.

Rojas (2021), en su trabajo de investigación titulado: “*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*”. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral. De esta manera se llegó a las siguientes conclusiones:

Dado que en la Biblioteca Nacional del Perú existía una relación positiva y moderada entre la gestión del trabajo a distancia y el rendimiento (65%), los investigadores

optaron por creer la hipótesis alternativa en lugar de la nula. Ante el fracaso de la hipótesis nula, se aceptó la hipótesis alternativa de que la disponibilidad de espacio físico tiene una relación positiva (débil) con el rendimiento laboral en la Biblioteca Nacional del Perú (véase más adelante la sección sobre la hipótesis particular 1). Los resultados para la hipótesis particular 2 muestran que la hipótesis alternativa es correcta; el uso de las TIC está positiva y moderadamente asociado al rendimiento laboral en la Biblioteca Nacional del Perú en un 53%. En lugar de aceptar la hipótesis nula, optamos por la hipótesis alternativa que sugiere una conexión algo favorable (52%) entre el cambio organizacional y la productividad del personal en la Biblioteca Nacional del Perú.

A nivel regional

Castro (2020), en su trabajo de investigación titulado: “*Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica de la institución educativa Marcos Duran Martel, Amarilis, Huánuco, 2020*”. El objetivo fue determinar en qué medida el trabajo colaborativo mejora la gestión pedagógica. En dicha investigación arribó a las siguientes conclusiones:

El valor t calculado para la prueba de la hipótesis general (21,989) es mayor que el valor tabulado (1,7138). Dado que los valores t varían estadísticamente, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Al 5% de confianza, $t = 36,661 > t = 1,7138$ ($t = 36,661 > t = 1,7138$). Se acepta la hipótesis 1, ya que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los valores t . La diferencia entre los valores tabulados ($t = 1,7138$) y calculados ($t = 21,340$) para la segunda prueba de hipótesis particular es significativa al nivel 0,05 ($21,340 > 1,7138$). La diferencia estadísticamente significativa entre los valores t acepta la hipótesis de investigación 2 y rechaza la nula. En tercer lugar, el valor t estimado para la prueba de hipótesis particular ($t = 26,464$) es mayor que el valor tabular ($t = 1,7138$) ($26,464 > 1,7138$). La diferencia estadísticamente significativa entre los valores t acepta la hipótesis de investigación 3 y rechaza la nula.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrategias del trabajo remoto

3.2.1.1 Aspectos generales

a. Nociones básicas

De acuerdo al DS N° 008-2020-SA (2020) la empresa tiene la opción de la actividad a distancia, por lo que puede seguir trabajando desde casa o de forma aislada, siempre que la naturaleza de las actividades lo permita. Incluso el horario de trabajo puede negociarse con los contratistas, ya que se considera un deber ajustarse al horario acordado.

Para Thorner (2020) para ser reconocida como una de las soluciones sostenibles y viables para la empresa en el sector en el que trabaja, facultar a todos los trabajadores para que ejecuten sus tareas desde casa exige un liderazgo claro y definido. Esta forma de liderazgo a distancia requiere líderes que se sientan cómodos y seguros gestionando a sus empleados a distancia. Aunque se dispone fácilmente de material sobre el trabajo a distancia y las actividades fuera de la empresa, esta forma de liderazgo con éxito se deja a menudo al azar.

Del mismo modo, el empleo a distancia está supeditado a la necesidad de presentarse en la entidad en determinados momentos a lo largo de la semana, cada vez planificados de antemano con la entidad y en respuesta a los requisitos de presencia física de la empresa. (Vargas, 2010).

(...) los trabajadores necesitarán de algún dispositivo mediante el cual se llevará a cabo las funciones que puede ser desde una computadora, laptop, teléfono inteligente o ya sea Tablet. Asimismo, necesitara de alguna conexión de internet que le haga posible que se mantenga en contacto con la empresa y los individuos que laboran en ella. Por último, pero no menos significativo, debe de contarse con accesibilidad remoto a todos los datos y las aplicaciones requeridas para que se realice las operaciones. (MinTIC, 2013, p. 39).

De acuerdo a Caman (2020) la implementación del trabajo a distancia en Perú demuestra la importancia de TICs; sin embargo, el mal uso de las TIC conllevaría a lo que se denomina consecuencias negativas en cada trabajo; en consecuencia, el derecho a desconectarse virtualmente fuera del lugar de trabajo tiene como finalidad prevenir riesgos psicosociales, como la fatiga cibernética, la depresión, el tecnoestrés y la ansiedad, lo que en definitiva beneficiará a cada uno de los colaboradores.

Conner (2003) según este artículo, que, para tener éxito, el trabajo a distancia debe basarse en lo siguiente: la disponibilidad de servicios bajo demanda; el uso de la cibernética como espacio de trabajo para las organizaciones y la creación colaborativa de trabajo; y el uso de la tecnología como recurso o método de trabajo fuera de la oficina o el lugar de trabajo. Según Shekhar (2006), el trabajo remoto ocurre cuando las operaciones de una empresa se realizan sin contacto físico entre empleados y clientes, sino mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Para Valencia (2018), “el trabajo remoto es la ejecución de actividades de naturaleza laboral, en el cumplimiento de un contrato y realizadas en un espacio diferente al del empleador”. Según Stone et al. (2018), “el trabajador remoto realiza las actividades desde su hogar, por medio del uso de equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicativa y el reporte de los resultados en un tiempo establecido”.

En relación con la variable trabajo a distancia, elegimos la teoría del Home Office (HO) o trabajo desde casa, “mediante la cual se realiza una forma básica de teletrabajo de forma permanente o parcial; esta teoría sugiere que, para aumentar la productividad laboral, las tareas deben redistribuirse entre la oficina y el hogar” (Aquiye, 2018).

Esta estrategia, nace en los 70’s en EE. UU, debido a la inmovilización de las personas por la crisis del petróleo y los escasos de combustible. Se buscaron soluciones desplazando el trabajo de la oficina hacia la casa, amplificando el término telecommuting. Años posteriores, esta modalidad fue expandiéndose en estados y se desarrollaron administración del tiempo. (Aquiye, 2018)

La teoría mencionada fue útil por tres razones: en primer lugar, como base para un enfoque diferenciado del trabajo en el que nadie está a cargo del horario y cada uno es responsable de su propia carga de trabajo; en segundo lugar, porque fomenta mejores relaciones entre los empleados; y, en tercer lugar, porque permite medidas más concretas de mejora en términos de rendimiento.

Según la OIT (2011) sugiere que el trabajo a distancia es la práctica de realizar y organizar el trabajo para un empleador estando físicamente situado en el lugar de residencia del empleado o en algún otro lugar utilizando la TIC en distinto del lugar de trabajo. Además de promover el trabajo decente y garantizar una mano de obra de alta calidad, sirve como declaración de compromisos y principios para el trabajo a distancia.

Por otro lado, según Warchol (2019) el trabajo que no implica desplazamientos a la oficina. Del mismo modo, el teletrabajo se centra en objetivos corporativos, económicos y de colaboración; así, promueve la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, especialmente en Latinoamérica, donde la mayoría de las infraestructuras no son totalmente accesibles.

El Instituto Peruano de Economía (2020), opina que contar con una ley legislativa que fomente el trabajo desde casa es importante debido a las ventajas de este estilo de empleo. Según la OIT, el teletrabajo reduce al mínimo el tiempo necesario para ir a la oficina, lo que da a los trabajadores más libertad y flexibilidad. Además, otra ventaja del teletrabajo es que permite a las personas trabajar a distancia, incluso en zonas diferentes, con lo que se eliminan las barreras geográficas y se amplían las oportunidades tanto para los trabajadores como para los empresarios.

En el contexto de la educación y la enseñanza a distancia, el "trabajo a distancia" se refiere a actividades en las que alumnos y profesores no están físicamente presentes en el mismo lugar (por ejemplo, un aula), sino en el que el alumno consulta y estudia de forma autónoma fuentes bibliográficas para asemejar los aprendizajes que sean considerados válidos para su formación y crecimiento académico, y el profesor realiza

una labor pedagógica a través de un contacto virtual, escrito, hablado o televisado (RVM N° 00093-2020-MIENDU).

b. Características del trabajo remoto

Las características principales del “trabajo remoto son las siguientes: el espacio físico donde se ejecute la actividad fuera de la organización o institución; la utilización de las TIC; y la modificación en la organización para la implementación de las actividades” (Shipside, 2002; Vega, 2003; Llamosas, 2015). Al respecto, para el uso de las TIC se desarrolló 12 características de trabajo remoto:

El trabajo por objetivos, los contratos individuales, los horarios flexibles, la distancia, la externalización y las TICs contribuyen a una nueva cultura empresarial. Lugar de trabajo inamovible o disponible; cobertura ART (Accidentes y Riesgos Laborales). Igualdad de deberes y derechos con los trabajadores Respeto de la vida personal. Conectividad. Cobertura ART (Accidentes y Riesgos Laborales) Cobertura de Accidentes y Riesgos de Trabajo. El equipamiento para el trabajo es suministrado por el empleador o por el empleado, con preferencia del primero. Se acuerdan todas y cada una de las reversibilidades. (Digón et al., 2020)

c. Ventajas del trabajo remoto

Sin embargo, las ventajas del teletrabajo van mucho más allá de las enumeradas anteriormente, e incluyen más autonomía en el trabajo, mayor flexibilidad de horarios y de ubicación, mayor movilidad, mayor facilidad para compaginar las responsabilidades personales y profesionales, más tiempo personal, menos estrés, etc. (Kelly y Locke, 1999; Llamosas, 2015; Rocha y Amador, 2018; Valencia, 2018; Jackson et al., 2020; Digón et al., 2020; Gálvez et al., 2020). Además, el trabajo a distancia aumenta la visibilidad de las personas al poner de relieve sus cualificaciones y su pasión por la empresa (Sánchez et al., 2019; Álvarez, 2020; Waizenegger et al., 2020)

Por otro lado, el trabajo a distancia tiene varios inconvenientes, como los siguientes: conexión insuficiente, menos interacciones sociales, una barrera difusa

entre el trabajo y la vida personal, un estilo de vida menos activo, sensación de aislamiento, mala ergonomía, soledad (salud mental), horarios más largos, etc. (Kelly y Locke, 1999; Llamosas, 2015; Rocha y Amador, 2018; Valencia, 2018; Cook, 2019; Digón et al., 2020).

d. Liderar equipos en forma remota

Según Halpern & Castro (2020), La Ley de Parkinson: “el trabajo tiende a crecer hasta llenar el tiempo disponible para terminarlo” debe tenerse en cuenta a la hora de determinar los límites de tiempo para el desarrollo de lo que constituye el trabajo a distancia. Por lo tanto, si una actividad requiere una cantidad de tiempo específica para completarse, pero uno establece un límite de tiempo de cuatro horas, tardará precisamente cuatro horas en completarse. En otras palabras, si una acción no tiene un plazo asociado, nunca se llevará a cabo. Esta es la principal justificación para establecer plazos estrictos para grupos de trabajadores. En resumen, tener un plazo te da una sensación de urgencia, lo que a su vez motiva a tu equipo, te da un suspiro de alivio, te ayuda a centrarte y define tus prioridades (si se cumplen dentro de los plazos).

Asignar responsabilidades a los responsables: Asignar siempre la responsabilidad de las acciones a determinado personal. Algunos líderes intentan evitar hacerlo porque creen que un miembro excepcional del equipo asumirá la responsabilidad del trabajo. Es vital asignar más responsabilidad y asumir menos. ¿La manera en que se realizará?

Utilizando lenguaje directo para individuos. “Es necesario que se nombre y se les comunique a los individuos puntualmente, el cual se considera como responsable de realizar las cosas. Evitándose de este modo cualquier tipo de confusión” (Halpern y Castro, 2020).

Solicitando voluntarios: describe cómo un grupo de personas puede colaborar para completar una tarea, lo que tiene dos grandes beneficios: en primer lugar, cuando un trabajador ofrece voluntariamente su tiempo, es más probable que el equipo en su conjunto consiga hacer las cosas a tiempo; en segundo lugar, el supuesto nivel de dedicación del personal al trabajo crea una imagen interna positiva que anima a otros

empleados a cumplir sus propias obligaciones con la empresa y sacar adelante los proyectos que se les han encomendado. Otro beneficio del voluntariado es que permite a las personas dedicar su tiempo y energía a proyectos que realmente les interesan; esto hace que los equipos y empleados sean más entusiastas y dedicados, lo que a su vez aumenta el rendimiento de la empresa. Herramientas de comunicación y colaboración a distancia.

3.2.1.2 Planificación de actividades de aprendizaje

a. Nociones básicas

El concepto trabajo remoto no es nuevo, pero debido a la situación actual del planeta, sólo ahora podemos afirmar que se está consolidando.

La emergencia aceleró las rutinas cotidianas. Como medida de precaución contra el virus, nos vimos obligados a trasladar muchas de nuestras actividades a Internet, incluidas las compras, la escuela y el empleo. Esto nos permitió comprobar que aún existe una gran brecha digital y que carecemos de las capacidades necesarias para vivir en el mundo virtual. Ante tales emergencias, comprendimos que la naturaleza no contiene la respiración mientras hacemos preparativos para nuestra supervivencia. En el caso de la educación en línea, esto ocurrió de repente, lo que exigió una rápida actuación por parte de las instituciones educativas, los profesores, los padres y los estudiantes.

Según Travis (2020), se trata de un método de trabajo fuera de la “oficina con la ayuda de la tecnología digital; por lo tanto, esta dimensión ofrecía como indicación la flexibilidad laboral, basada en el hecho de que las actividades no necesitan interacción cara a cara y pueden completarse o seguirse electrónicamente”. (Ministerio de trabajo, 2020)

La subcontratación se refiere a la prestación de servicios secundarios cuando el trabajador se encuentra físicamente en su domicilio o en un sitio aislado del mismo, utilizando cualquier método o tecnología que permita realizar el trabajo fuera del lugar de trabajo. Establecida el 15 de marzo de 2020 mediante Decreto de Urgencia 26-2020

y regida por el Decreto Supremo 10-2020-TR, es una modalidad no presencial durante la condición de emergencia sanitaria.

b. Características del trabajo remoto

La mediación de remoto en el ámbito laboral a través de plataformas digitales es una tendencia creciente en el campo de la investigación y la comunicación corporativa (Hernández, Carro, & Martínez, 2019). Se trata de una realidad que no se puede enseñar en un aula. En el contexto del aprendizaje en línea, hacerse con materiales de lectura implica algo más que navegar por la red y descargar lo que se necesita. Requiere estudio y el desarrollo de habilidades relacionadas con los recursos tecnológicos. Las plataformas, las aulas virtuales y las numerosas aplicaciones utilizadas para aprender y pensar son esenciales para el éxito de cualquier programa de educación a distancia. Además, no se limita únicamente a mensajes de texto, correos electrónicos u otras formas de comunicación asíncrona o síncrona (Moreira y Delgadillo, 2014)

“En el trabajo a distancia, mediante las plataformas virtuales o aulas virtuales, los estudiantes y docentes pueden interactuar de forma sincrónica y asincrónica” (Rubio-Jordán, 2011). Y este tipo de comunicación trasciende el mero compromiso y el diálogo. En este sentido, la educación a distancia fundamental tiene las siguientes dimensiones: sincrónica y asincrónica; éstas se examinan en la presente investigación.

c. El trabajo remoto sincrónica y asincrónica

El trabajo sincrónica, “se da utilizando las plataformas virtuales en una comunicación simultánea, directa, interactiva; mediante el aula virtual, el chat, etc. Depende de que el docente y los estudiantes estén presentes en el mismo tiempo para realizar la interacción comunicativa” (García y Perera, 2004). “Considerando tecnologías como chat, comunicación en línea, videoconferencia, foros sincrónicos y salas de reunión, entre otras” (Stojanovic, 2008).

El trabajo asincrónica, “se encuentra mediada por la tecnología y no existe que docentes y estudiantes estén presentes en el mismo tiempo” (García y Perera, 2004). “Se realiza mediante acciones como debates, actividades de role playing o

simulaciones. Y en entre las herramientas asincrónicas se puede señalar, los foros, los blogs, las páginas web, los correos electrónicos, los mensajes y reportes, etc.” (Stojanovic, 2008).

3.2.1.3 Acompañamiento a los estudiantes

a. Nociones básicas

Con este fin, hemos desarrollado un programa llamado Acompañamiento de Estudiantes a Distancia para ayudar a los profesores de los IIEE prioritarios a desarrollar las habilidades que necesitan para desempeñar el papel de mediadores entre ellos y sus estudiantes a distancia. Esto se hará a través de la orientación y el asesoramiento individualizados diseñados para ayudar a los estudiantes a tener éxito académico en el contexto de la estrategia Aprendo en Casa, así como a través de otros medios como facilitar líneas abiertas de comunicación entre el hogar y la escuela y fomentar la participación de los padres.

Como se indica en el RVM n° 097-2020-MINEDU, se permite a los AT ayudar en tareas pedagógicas adicionales, además de trabajar con sus profesores e instituciones de acogida durante todo el periodo de emergencia y aislamiento. Los profesores trabajarán juntos en actividades y proyectos con el uso de recursos pedagógicos. Asesorarán a los directores y profesores sobre cómo crear nuevas actividades e iniciativas, y les proporcionarán recursos para ello.

Teniendo en cuenta las metodologías de formación y el número de profesores bajo su supervisión, el acompañante pedagógico elabora mensualmente un plan de actividades que presentará a la UGEL y al Especialista en Acompañamiento Pedagógico. Cada movimiento será deliberado teniendo en cuenta las especificidades de las situaciones y objetivos de los profesores. Los trabajos requeridos serán concluidos fuera de la sede, con actualización puntual de las actividades realizadas a través del SIGMA 2.0 y de los informes pertinentes en el contexto del Acompañamiento Pedagógico.

b. Rol del acompañante de los estudiantes

Brinda acompañamiento personalizado y colectivo en:

- Apoyo emocional para el profesor acompañante.
- Instrucciones para la creación de actividades y/o iniciativas de aprendizaje pertinentes a la Estrategia Aprendo en Casa y el uso de herramientas y recursos tecnológicos.
- Estrategias de apoyo emocional a los alumnos y acompañamiento a distancia.
- Desarrollo en orientación educativa, GIA y RTC.
- Desarrollo de lecciones y cursos en línea.
- Desarrollo de técnicas de comunicación y participación PPF.
- Uso pedagógico de recursos didácticos, incluyendo cuadernos de trabajo, libros de texto y cuadernos de autoaprendizaje.

c. Escenarios de acompañamiento a los estudiantes

Escenarios con conectividad

Comunicación Acompañante director - docente: El acompañante pedagógico seleccionará la forma en que se pondrá en contacto con la administración y el profesorado de la IE deseada, pero probablemente incluirá métodos electrónicos como el correo electrónico y aplicaciones de mensajería como WhatsApp, así como herramientas de reuniones en línea como Zoom y Google Hangouts.

Escenarios sin conectividad:

Comunicación Acompañante - director - docente: Cuando se comunique con el director y el profesor del centro designado, el asistente pedagógico utilizará principalmente el teléfono, a menos que los expertos de la DRE/UGEL con los que trabaje estrechamente le indiquen lo contrario.

3.2.1.4 Comunicación con padres de familia

a. Nociones básicas

Cuando se trata de la educación de sus hijos, los padres desempeñan un papel clave, pero a menudo carecen de los recursos y la experiencia que los profesores han acumulado durante sus carreras. En consecuencia, han tenido que enfrentarse a la extraordinaria situación de acompañar e implicarse más en la educación de sus hijos.

Es esencial mantener líneas abiertas de contacto con los padres y mantenerlos al corriente de los progresos de sus hijos, sobre todo teniendo en cuenta el peso que actualmente tienen las familias en el proceso de aprendizaje. Los padres deben estar del lado de los profesores y trabajar en equipo para que el proceso de aprendizaje sea beneficioso.

3.2.2. Gestión pedagógica

3.2.1.1 Aspectos generales

a. Nociones básicas

Para Larasierra (2005) señala es “un conjunto de acciones dirigidas al proceso educativo en si teniendo en como protagonistas principales a la plana docente fundamentalmente, al director del centro educativo y contando, además, con el apoyo del padre de familia y la comunidad educativa” (p. 25)

Asimismo, Rivera y Rivera (2006) afirmó que “la gestión pedagógica es sinónimo de gestión de recursos académicos y lo define como actividades operativas que materializan y constituyen la razón de ser de toda institución educativa; es decir, aquellas que persiguen el logro de los objetivos educacionales” (p. 58).

Basándonos en esto, podemos decir que la gestión pedagógica es la idea de crear las condiciones en las que los alumnos puedan convertirse en participantes activos de su propia educación y crecimiento.

De la misma manera Lujambio (2019), define como:

El proceso basado en un principio orientado a mejorar de manera continua la gestión de manera que se vaya promoviendo cada vez más la calidad educativa, mediante la debida coherencia y articulación de cada uno de sus procesos: la gestión curricular, el procedimiento de enseñanza -aprendizaje dentro del salón de clases, así como también el acompañamiento de los alumnos para que puedan fortalecer sus capacidades. (p.38)

Asimismo, Regalado (2016) menciona:

La gestión pedagógica en las entidades educativas se refiere a los procedimientos mediante los cuales el director y/o directores dirigen el sistema educativo desde sus centros, orientando y conduciendo el ejercicio de los docentes, así como su administración y la forma en que se relacionan con el entorno, para que todo se oriente al logro del proyecto educativo acordado, mediante el trabajo concienzudo de todos los involucrados en el modelo educativo, todo con el único fin de lograr un modelo educativo exitoso. (p. 76)

Según UNESCO (2011) señaló que:

El éxito de cualquier institución educativa depende de su capacidad para formar bien a alumnos y profesores. Hay muchos conceptos e ideas que conforman el proceso de enseñanza y aprendizaje, como la creación de diversos planes de estudios, la aplicación de programas sistematizados dentro del proyecto curricular (PCI), la adopción de determinados enfoques de enseñanza y aprendizaje y la evaluación del crecimiento de los estudiantes. Comprende la gestión de técnicas y metodologías educativas, prácticas pedagógicas, enfoques didácticos, estilos de enseñanza, interacciones con los alumnos, formación y perfeccionamiento del profesorado, etc. (p. 36)

“La gestión pedagógica concreta la gestión educativa en la que el profesor ejecuta métodos de enseñanza basados en el currículo, anteponiendo los intereses de la institución, asegurando así el aprendizaje de los alumnos” (Castro, 2021).

Para aumentar el acceso de los alumnos a las oportunidades educativas y su experiencia en ellas, la gestión pedagógica centra los esfuerzos de los profesores y trabaja con la administración escolar, que debe dirigir, supervisar, orientar y promover una serie de actividades al servicio de la gestión escolar.

Así mismo Ezpeleta & Furlán (1992) menciona “la gestión pedagógica de la dirección debe impactar hacia el cuerpo docente y su trabajo en el aula” (p.115).

También señala que el papel de un director en la educación permite integrar las responsabilidades de supervisión, apoyo y orientación de los profesores. Se trata de un medio de coordinar lo profesional, de ayudar a que uno se sienta y se dé cuenta de que forma parte de un esfuerzo educativo y cooperativo mayor. (Ezpeleta & Furlán, 1992).

De la misma manera, la gestión educativa se orienta a fortalecer los Proyectos Educativos Institucionales y a promover procesos didácticos para atender las necesidades educativas. Ayudar a los estudiantes a alcanzar un nivel profesional en el que puedan crecer competitivamente a través de su formación.

b. Perfil y cualidades del docente en la gestión pedagógica

En el contexto de una nueva función docente, el perfil de los profesores se orienta cada vez más a garantizar la calidad del aprendizaje de los alumnos; esto se deriva de la necesidad de trabajar en equipo, especialmente colegiado en lo que a funciones se refiere; en este contexto, las cualidades del profesor son muy relevantes para responder a estas exigencias de forma colaborativa. (Castro, 2021)

Zenteno (2009) nos menciona:

En el actual sistema educativo basado en el rendimiento, se anima a los profesores a que ayuden a sus alumnos a adquirir habilidades que les serán útiles en su vida diaria. El profesor desempeña un papel fundamental en este escenario debido a la función vital que desempeña a la hora de guiar, orientar y formar a los alumnos para que adquieran las destrezas y

habilidades necesarias. Los profesores que están verdaderamente implicados en el crecimiento y desarrollo de sus alumnos deben adaptar sus métodos de instrucción para satisfacer las demandas específicas de sus aulas. Esto incluye replantearse las metas y los objetivos de sus lecciones, así como los métodos que utilizan para alcanzar esas metas, y utilizar su planificación no sólo como una necesidad administrativa, sino como una guía para conducir a sus alumnos hacia el éxito en la adquisición de las destrezas y los conocimientos que necesitarán para abordar los problemas que afectan a la comunidad en general. Básicamente, nos obliga a replantearnos nuestro enfoque de los métodos de enseñanza probados pero anticuados. (p. 4).

3.2.2.2 Gestión curricular

a. Nociones básicas

Una gestión eficaz, pertinente y equitativa de la educación basada en los resultados puede verse favorecida por un proceso estratégico denominado gestión curricular. Esto implica la formulación de objetivos, políticas y estrategias con alcance institucional y sectorial. La gestión “es el proceso de análisis, formulación, seguimiento, evaluación y control de la implementación de objetivos, políticas, estrategias institucionales y sectoriales de mediano y largo plazo, y sus consecuentes planes, carteras de programas, proyectos (preaprobados) y mecanismos de implementación” (Ministerio de Educación, 2015, p. 15).

La gestión curricular es plan de estudios organiza y ejecuta el programa educativo de una institución basándose en lo que los alumnos deben aprender..

b. Características de la gestión curricular

El objetivo de la iniciativa es potenciar el rendimiento de los alumnos aumentando la frecuencia con la que se utilizan las interpretaciones del PEI en el aula. Para ello, debe existir un trabajo en equipo organizado institucionalmente y acuerdos mínimos sobre aspectos críticos de la enseñanza, como la evaluación, la articulación de niveles, áreas y grados, la jerarquización de contenidos, el uso de textos, la

elaboración y aplicación de materiales didácticos y de apoyo, y la preparación continua del profesorado. Cuando se diseña un programa para alumnos con discapacidad, es importante tener en cuenta algo más que lo académico (Panqueva, 2008).

3.2.2.3 Gestión didáctica

a. Nociones básicas

Según el MINEDU (2015) señaló que: “La gestión didáctica es un proceso técnico de la enseñanza y el aprendizaje que consiste en el análisis y el tratamiento pedagógico de las capacidades, los contenidos básicos, los temas transversales, los valores, las actitudes y demás componentes del Diseño Curricular Nacional” (p. 475).

Es el procedimiento metódico mediante el cual se concretan las competencias básicas que se enseñan en la escuela primaria y los conocimientos avanzados que se adquieren en el bachillerato, así como las pautas para su implantación, seguimiento y evaluación en los distintos espacios concretos (regional, local, institucional), y los criterios para su éxito. Se abordan las investigaciones para la creación del currículo, la conformación del sistema curricular, el diseño de actividades complementarias para motivar a los alumnos, etc. También las actividades para identificar temas de distribución y evaluar su diseño y ejecución.

b. Características de la gestión didáctica

La gran mayoría de los educadores considera que la gestión didáctica es planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje para obtener los resultados deseados. Del mismo modo, Borges (2006) define “la gestión didáctica como el conjunto de actos (institucionales e individuales del sujeto en formación) que posibilitan la concepción, planificación, organización, ejecución y control de las acciones de formación”. La instrucción, así como los actos que conectan la educación y la instrucción, y los actos que conectan la instrucción con el ejercicio y la práctica de la profesión, forman parte de esta categoría más amplia.

c. Teorías relacionada a la gestión didáctica

Para Flores (2014), discute la importancia del proceso de enseñanza y sugiere la expansión de actividades lúdicas en las que las actividades realizadas con los alumnos generen placer en el alumno como parte de su investigación en el campo de la gestión didáctica basada en la Teoría Socio-Histórica de Vigotsky y Elkonin de 1934. Mientras escribía la narración, se encontró imaginando que los escenarios ficticios que construía eran en realidad zonas psicológicamente seguras.

Por lo tanto, es una actividad que debe utilizarse eficazmente en las instituciones educativas. Sin embargo, estas actividades no deben establecerse al azar, sino que el profesor es responsable de garantizar que tengan una finalidad didáctica que contribuya al desarrollo del alumno.

3.2.2.4 Gestión evaluativa

a. Nociones básicas

Según el Ministerio de Educación (2015) señaló que: “es una herramienta inherente al proceso pedagógico, mediante el cual se observa, recoge, describe, analiza y explica información significativa, respecto de las necesidades y logros de aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor” (p. 13).

b. Características de una buena gestión pedagógica

Puede realizarse mediante el despliegue de procedimientos de planificación y evaluación que faciliten ciclos de mejora de procesos y resultados. Sus principales atributos son:

- Centralidad de lo pedagógico: “Se basa en la noción de que las I.E son la unidad central de los sistemas educativos, y que la función primordial de las instituciones educativas y del sistema en su conjunto es generar aprendizaje para todos los alumnos” (Trejo y William, 2012).
- Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: “Los agentes educativos disponen de las herramientas necesarias para comprender nuevos

procedimientos, posibilidades y soluciones para diversos escenarios” (Trejo y William, 2012).

- Trabajo en equipo: Un estilo de trabajo colegiado requiere una visión común de hacia dónde queremos ir y qué conceptos e ideas educativas queremos. Apertura al aprendizaje y a la innovación: surge cuando los actores descubren y aplican nuevas ideas para la consecución del aprendizaje utilizando sus talentos; así como superando inercias y obstáculos, prefiriendo la definición de objetivos y poniendo énfasis en la transformación holística. Las organizaciones receptivas al aprendizaje son capaces de afrontar y resolver problemas. Afrontan y resuelven sistemáticamente las circunstancias desagradables; producen nuevas formas; aprenden de su propia experiencia y de la de los demás; con el fin de generar conocimientos y aplicarlos a sus prácticas de instrucción.
- Asesoramiento y orientación para la profesionalización: “un plan de desarrollo profesional, los espacios de reflexión van más allá del aula, contemplan la acción, amplían la autoridad epistémica y la voz de los profesores, permiten que los circuitos descubran problemas y crean redes para compartir experiencias” (Trejo y William, 2012).
- Cultura organizacional cohesionadas por una visión de futuro: “implica promover una cultura intelectual, creativa y rica en sugerencias, así como una estrategia de crecimiento profesional” (Trejo y William, 2012).
- Una intervención sistémica y estratégica: “Además de establecer una cultura intelectual, rica en ideas y creatividad, y que fomente la participación, es vital desarrollar la responsabilidad y la dedicación” (Trejo y William, 2012).

c. Gestión pedagógica en el aula

Esto implica que los profesores deben estar intelectualmente preparados para reaccionar ante las diversas demandas que se producen a lo largo de la ejecución de las sesiones, tener la capacidad de emitir los juicios adecuados de forma eficiente y estar comprometidos con el propósito educativo.

Para llevar a cabo una gestión pedagógica adecuada, el profesor debe tener en cuenta las cualidades individuales y de grupo de los alumnos, su entorno vital y los avances científicos y técnicos que aportan a clase. Desarrollar una atmósfera agradable en el aula requiere las habilidades del profesor, que interactúa directamente con los alumnos y regula el clima escolar en ese grupo. La gestión pedagógica en el aula se centra ahora en el desarrollo del alumno, donde se pone todo el énfasis, cuando antes sólo se tenía en cuenta la instrucción. Como lo diría (Lera et al., 2007) “son acciones que realiza el docente para establecer el orden, lograr la atención de los estudiantes, así como alcanzar la cooperación con ellos”.

3.3 Bases conceptuales

Estrategias del trabajo remoto

Es una modalidad de trabajo remoto que se rige por la Ley N° 30036 en nuestra nación. Desde mayo de 2020, se conoce como trabajo a distancia en el Perú a fin de reiniciar las operaciones en las organizaciones públicas debido a la pandemia del COVID-19, tal como se define en el artículo 16 del DS N° 094-2020-PCM de la Presidencia del Consejo de ministros (2020).

Trabajo a distancia

Además, es un tipo de organización del trabajo mucho más flexible para los trabajadores, ya que no necesitan estar físicamente presentes en la oficina para cumplir con sus obligaciones. Esto permite conciliar mejor la vida laboral y familiar, así como ahorrar costes y tiempo asociados a los desplazamientos.

Tecnología de la información

El término “tecnología de la información” se utiliza a menudo para describir la práctica de transferir, procesar y almacenar información a través de diversas formas de medios electrónicos, como teléfonos, faxes y ordenadores. Todo lo relacionado con la informática, la electrónica y la telefonía se engloba en este término.

Canales de comunicación

La existencia y disponibilidad de este soporte concreto no es más que uno de los componentes necesarios para que el circuito de comunicación funcione correctamente. Es de suma importancia, ya que todo acto de comunicación exige la transferencia de datos a través de un soporte real y tangible.

Por ejemplo, la información de este artículo llega a sus lectores después de haber sido enviada a través de una red informática mediante señales de satélite (microondas), cables de fibra óptica o emisiones de radio (WiFi). Son ejemplos de canales de comunicación.

Gestión pedagógica

Vereau (2000) la gestión pedagógica “es, pues el mundo de la plasmación y realización del currículo de la institución educativa, y, asimismo, la plasmación y realización del proceso de enseñanza aprendizaje, fenómeno que no es otro que la plasmación y realización del componente didáctico” (p. 37).

Gestión curricular

Cuyo objetivo es mejorar la enseñanza en todas las instituciones educativas ofreciendo información sobre cómo aprender e instruir. Para ello, es necesario un equipo plenamente formado y coordinado. Este equipo debe crear acuerdos mínimos sobre las numerosas áreas clave del aprendizaje, que incluyen la jerarquía de contenidos, el uso de materiales de texto, las prácticas relacionadas con el éxito y los éxitos.

Gestión didáctica

La gestión didáctica es el trabajo profesional que los educadores realizan con los alumnos para facilitar su aprendizaje en un área concreta del conocimiento. La gestión didáctica requiere conocimientos disciplinares, comprensión teórica y la creación de técnicas didácticas exitosas para el establecimiento de un entorno de aprendizaje.

Gestión evaluativa

Tanto en la gestión educativa como en la pedagógica, el énfasis se pone en examinar metódicamente todo el conjunto de operaciones, con la vista puesta en las políticas educativas tal y como se reflejan en los caminos que toman las numerosas entidades administrativas implicadas en la educación. Póngase al frente de un centro educativo y dé prioridad a la creación y supervisión de evaluaciones periódicas del rendimiento de la institución orientadas a fomentar la transparencia académica y mostrar las mejores prácticas.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La investigación se desarrollará en la red educativa docentes rumbo al cambio de la provincia Dos de Mayo, región Huánuco, en donde se realizó la investigación y el análisis de las variables, sobre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo investigación

Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, pura o fundamental porque mediante la investigación se busca profundizar el conocimiento científico (Carrasco, 2007), acerca de las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los profesores de la red educativa docente rumbo al cambio.

4.2.2 Nivel de investigación

El estudio corresponde a nivel correlacional explicativa Según Hernández et al. (2014) “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p. 95). Y nivel correlación ya que pretende buscar una relación entre las variables.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población estuvo constituida por 20 docentes de la red educativa docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo 2022.

La Torre (2003) sostiene que: “La población como el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos) en los que se desea estudiar el fenómeno. Estos deben reunir las características de los que es objeto de estudio” (p.37).

Tabla 1

Población de la red docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo 2022

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nivel				Total
		Primaria		secundaria		
		H	M	H	M	
1	Institución Educativa No 33020 - Milagros	3	2	0	0	05
2	Institución Educativa No 32310 - Chipaquillo	2	4	3	6	15
Total		11		09		20

Fuente: Registro de docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio de Dos de Mayo. 2022

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo constituida por 20 docente de la red educativa docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo 2022.

Se utilizo el muestreo no probabilístico o aleatorio para determinar la muestra, es decir que la muestra fue elegida a conveniencia de la investigadora.

Ñaupas et al. (2013), define “la muestra como una porción del universo o población que res representativa. Las muestras representativas coinciden con la población del universo”.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterios de inclusión

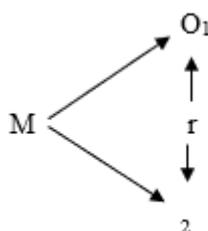
- Docentes nombrados y contratados de la red educativa docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo 2022.
- Docentes seleccionados para la investigación.
- Docentes que den su consentimiento para participar en la investigación.
- Docentes que no se encuentra con licencia por salud u otros motivos.
- Docentes que se encuentra con una asistencia regular.

b. Criterios de exclusión

- Docentes que no den su consentimiento para participar en la investigación.
- Docentes que se encuentra con licencia por salud u otros motivos.
- Docentes que no tienen una asistencia regular.

4.4. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde a diseño correlacional descriptivo Hernández, R. y otros (2018) este trabajo “está dentro del diseño correlacional y esto se debe a que nosotros vamos a determinar el nivel de relación entre las variables de estudio y describir como se encuentra cada una de ellas”, con el siguiente esquema:



Dónde:

M → muestra representa a los 20 docentes.

O₁ → Representa la variable: Estrategias del trabajo remoto

O₂ → Representa la variable: Gestión pedagógica

r → representa la relación entre las variables de estudio

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

a. La encuesta

La técnica de la encuesta que sirvió para obtener información empírica procedente de los docentes de la red educativa docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo 2022.

4.5.2 Instrumentos

a. El cuestionario

El instrumento fue un cuestionario tipo escala de Lickert, “cuyo desarrollo no debe ser improvisado, sino que de forma independiente de su autonomía y elasticidad debe rebatir de forma necesaria a un sistema fundamental, el cual tiene que contener” (Hernández, 2014, p. 251).

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El cuestionario será utilizado para recoger datos empíricos de los profesores de la muestra de la investigación, conformada por docentes de la red educativa "En el camino del cambio" UGEL Dos de Mayo, sobre prácticas de trabajo a distancia y gestión pedagógica. El cuestionario estará valorado de la siguiente manera: (5-

totalmente de acuerdo), (4-de acuerdo), (3-indeciso), (2-en desacuerdo) y (1-totalmente en desacuerdo). El cuestionario será revisado con base en la opinión de expertos, la cual será administrada por cinco profesionales con maestría o doctorado y acreditada trayectoria profesional de la Escuela de Posgrados de la Universidad Nacional.

La evaluación del instrumento de recogida de datos tendrá en cuenta la coherencia lógica y metodológica entre la matriz de coherencia, la operacionalización de las variables, el instrumento y la hoja de validación, que determinará la correspondencia de los criterios, los objetivos y los ítems, la calidad técnica de la representatividad y la claridad del lenguaje.

Para establecer el grado de validez del instrumento de investigación, se tendrá en cuenta la siguiente calificación; se requiere una puntuación mínima de catorce (14).

Escala de calificación	
Cualitativa	Cuantitativa
Deficiente	00 – 10
Regular	11 – 13
Bueno	14 – 17
Muy bueno	18 – 20

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para hallar la confiabilidad se realizó a través del alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la variable trabajo remoto:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{15}{15 - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{19,22}{156,24} \right]$$

$$\alpha = 0,93961833$$

Para hallar la confiabilidad se realizó a través del alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la variable gestión pedagógica:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{30}{30 - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{18,32}{148,34} \right]$$

$$\alpha = 0,9067242797$$

El valor del alfa de Cronbach es superior a 0,7 o 0,8; podemos afirmar que el cuestionario es confiable y puede ser aplicado para realizar la encuesta. En algunos casos el alfa de Cronbach aumenta a medida que disminuye la variabilidad de las respuestas de los jueces y aumenta la homogeneidad de los ítems.

A continuación, se muestra la fiabilidad del alfa de Cronbach:

Valores de los niveles de confiabilidad	
Valores	Criterio de confiabilidad
0,00 a 0, 53	Confiabilidad nula
0,54 a 0, 59	Confiabilidad baja
0,60 a 0, 65	Confiable
0,66 a 0, 71	Muy confiable
0,72 a 0, 99	Excelente confiable
1,00	Confiable perfecta

Nota: Bolívar (2003, p. 100)

Estadística de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,906	30

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnicas para el procesamiento de datos

La revisión y consistencia de la información

Este enfoque consistirá en depurar los datos evaluando los datos de los instrumentos de trabajo de campo para actualizar los denominados datos primarios (juicio de expertos y prueba piloto).

Clasificación de la información

Esta técnica servirá para agrupar los datos empíricos en tablas de la distribución de frecuencias absolutas simples y porcentajes.

Codificación y tabulación de la información

Este enfoque se utilizará para la codificación y tabulación de la información, que se realizará asociando cada una de las dimensiones de la variable 1 y la variable 2 con sus datos correspondientes, es decir, en la distribución de frecuencias absolutas simples. En este paso se utilizará la hoja de cálculo.

4.6.2. Técnicas de análisis de datos

Tablas estadísticas

“Se utilizará para la presentación y el análisis ordenados de los datos con el fin de facilitar su lectura, análisis e interpretación” (Castro, 2021).

Gráficos de columnas o barras

“Servirán para relacionar las puntuaciones con sus respectivas frecuencias y porcentajes” (Castro, 2021).

Tratamiento e interpretación de datos

“De acuerdo con los objetivos e hipótesis propuestos, los resultados que se obtengan se examinarán de forma descriptiva e inferencial” (Castro, 2021).

“A nivel descriptivo se utilizarán frecuencias absolutas y porcentajes básicos, pero a nivel inferencial se utilizarán estadísticas como medidas de tendencia central y dispersión para evaluar las variables consideradas” (Castro, 2021). También se utilizará la estadística inferencial mediante la correlación de Spearman con un intervalo de confianza del 95%. Una vez establecido que existe un vínculo entre las tácticas de trabajo a distancia y la gestión pedagógica, se empleará la correlación de Spearman para determinar la fuerza de la asociación. Como es bien sabido, la correlación de Spearman se aplica a variables cualitativas ordinales. El análisis se realizará con los programas estadísticos Excel y SPSS versión 22.0.

4.7 Aspectos éticos

El estudio se realizó de acuerdo a las normas y procedimientos señalados en el Reglamento de la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL de Huánuco. De acuerdo con la séptima edición de las normas APA /º edición y formato, teniendo en cuenta las secciones y procesos internacionales de redacción y ortografía. Respetando la autoría de las fuentes utilizadas en el estudio, se ocultó la identidad de los profesores encuestados y no se modificaron los resultados de la encuesta. Por último, nuestro trabajo se someterá al comprobador de plagio Turnitin para evitar cualquier caso de plagio y duplicación del trabajo de otros investigadores.

Protección a las personas. - La persona es el objetivo de toda investigación, no el método, por lo que merece una protección basada en el riesgo y la probabilidad de recompensa. La dignidad, la identidad, la diversidad, el secreto y la privacidad deben respetarse en la investigación con seres humanos. Este concepto requiere que los participantes en el estudio se comprometan voluntariamente, dispongan de la información adecuada y se respeten sus derechos básicos, especialmente si son vulnerables.

Justicia.- El investigador debe utilizar un juicio razonable y ponderado y tener cuidado de garantizar que sus prejuicios, talentos y experiencia no conducen a prácticas injustas ni las aceptan. La equidad y la justicia permiten que todos los participantes en el estudio tengan acceso a los resultados. El investigador también debe tratar con justicia a las personas que participan en el estudio.

Integridad científica. - La integridad debe guiar las acciones científicas, educativas y profesionales de un investigador. La integridad del investigador es importante cuando se consideran y declaran los posibles peligros, riesgos y ventajas para los participantes en la investigación. Al revelar conflictos de intereses que puedan comprometer una investigación o sus conclusiones, debe preservarse la integridad científica.

Consentimiento informado y expreso. - En cada estudio, los voluntarios de investigación o los sujetos de los datos deben expresar su voluntad informada, libre, inequívoca y exacta de utilizar su información para los fines especificados del proyecto.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Este capítulo pone de relieve los efectos de la sistematización de los datos del trabajo de campo para adecuarlos al trabajo a distancia y a las prácticas de gestión pedagógica. Los resultados se muestran en tablas y figuras estadísticas; asimismo el comportamiento de los datos conllevó a realizar una prueba no paramétrica; en este caso se ha realizado con el contraste de la correlación de Pearson.

Tabla 1

Escala de medición para los resultados de los ítems de la variable estrategias del trabajo remoto.

<i>Escala</i>	<i>Valoración</i>
Totalmente en desacuerdo.	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Tabla 2

Escala de medición para los resultados de los ítems de la variable la gestión pedagógica.

<i>Escala</i>	<i>Valoración</i>
Totalmente en desacuerdo.	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Base de datos de la variable 1: estrategias del trabajo remoto

VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO																							
Nº	D1: Planificación de actividades de aprendizaje						D2: Acompañamiento al estudiante								D3: Comunicación con padres de familia						VI: Promedio	VI: Total Promedio	
	1	2	3	4	D1. PROM	D1. TOTAL	5	6	7	8	9	10	D2. PROM	D2. TOTAL	11	12	13	14	15	D3. PROM			D3. TOTAL
1	5	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	4	4	4	22	4	67
2	5	3	3	3	4	14	3	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	16	3	49
3	3	4	4	3	4	14	4	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	3	4	3	17	3	52
4	5	3	4	3	4	15	3	3	5	4	4	3	4	22	4	3	3	3	4	3	17	4	54
5	4	4	3	4	4	15	4	3	3	4	4	3	4	21	3	4	3	3	4	3	17	4	53
6	4	3	4	3	4	14	4	3	5	3	3	4	4	22	4	3	4	3	4	4	18	4	54
7	3	3	4	4	4	14	4	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	3	4	19	4	54
8	4	3	3	3	3	13	3	4	5	4	3	4	4	23	4	3	4	3	3	3	17	3	53
9	3	4	3	3	3	13	4	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	4	3	3	17	3	51
10	3	5	4	3	4	15	4	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	3	3	4	18	4	54
11	3	5	3	4	4	15	5	5	5	3	3	4	4	25	5	4	4	4	4	4	21	4	61
12	4	4	3	3	4	14	4	4	3	4	3	3	4	21	3	3	4	4	3	3	17	3	52
13	3	5	4	3	4	15	3	4	5	3	3	4	4	22	4	4	4	4	3	4	19	4	56
14	4	5	3	3	4	15	4	4	3	3	4	3	4	21	5	4	3	3	3	4	18	4	54
15	4	5	3	4	4	16	3	3	5	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	3	17	4	54
16	4	3	3	3	3	13	4	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	3	4	18	4	54
17	3	4	3	5	4	15	5	5	4	5	5	3	5	27	5	4	3	3	4	4	19	4	61
18	5	5	3	5	5	18	4	4	5	4	5	5	5	27	5	4	4	5	4	4	22	4	67
19	3	4	5	4	4	16	3	5	5	5	3	3	4	24	5	4	4	4	4	4	21	4	61
20	4	4	4	5	4	17	4	4	4	5	5	3	4	25	3	4	4	4	4	4	19	4	61

Base de datos de la variable 2: gestión pedagógica

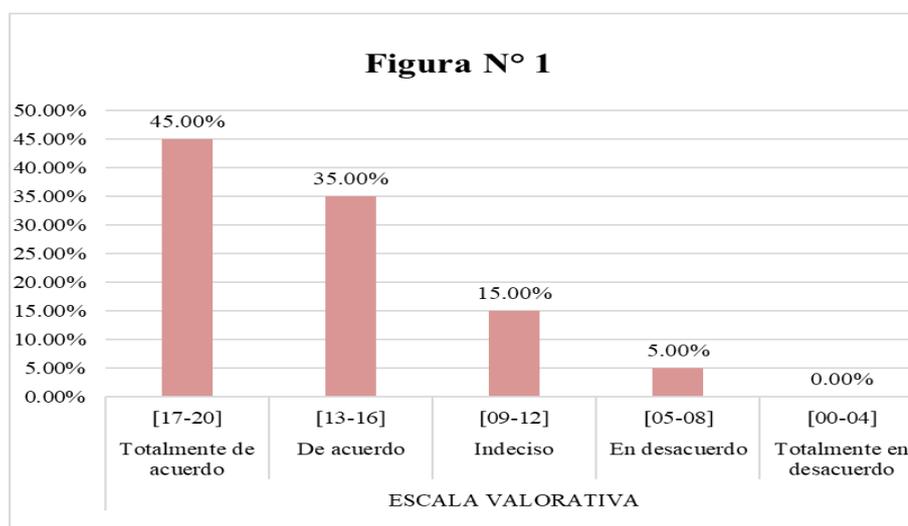
VARIABLE 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA																																						
Nº	D1: Gestión curricular										D2: Gestión didáctica										D3: Gestión evaluativa						V1: Promedio	V1: Total Promedio										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D1. PROM	D1. TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D2. PROM	D2. TOTAL	21	22			23	24	25	26	27	28	29	30	D3. PROM	D3. TOTAL
1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	28	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	32	4	5	2	5	4	5	2	3	3	4	4	37	3	97	
2	3	3	3	3	2	5	2	5	2	4	3	32	2	3	3	3	3	3	5	2	4	2	3	30	4	2	2	2	2	5	2	5	2	4	3	30	3	92
3	5	2	2	2	4	5	4	4	3	3	3	34	4	4	2	2	2	5	2	4	3	3	30	4	4	2	5	5	5	2	3	3	4	4	37	3	101	
4	5	2	4	2	2	5	2	3	2	2	3	29	2	4	4	2	4	2	5	3	5	3	3	34	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	3	90
5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	38	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	38	2	4	4	2	5	2	2	3	3	5	3	32	4	108
6	5	3	4	3	2	4	5	3	5	3	4	37	5	5	4	2	4	2	5	2	4	2	4	35	4	4	4	5	2	5	2	3	2	5	4	36	4	108
7	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	25	5	2	3	2	5	5	5	3	4	3	4	37	2	3	4	2	2	2	3	3	3	5	3	29	3	91
8	5	3	2	3	2	4	2	4	5	3	3	33	3	2	3	5	4	5	5	2	4	2	4	35	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	35	3	103	
9	2	2	4	2	2	4	5	4	4	4	3	33	4	5	2	4	2	5	2	3	4	3	3	34	2	4	4	5	4	2	2	2	2	5	3	32	3	99
10	5	4	2	3	2	2	4	3	2	3	3	30	3	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	39	4	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	27	3	96
11	2	5	2	2	4	3	3	4	5	2	3	32	3	2	4	4	2	5	2	2	3	4	3	31	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	27	3	90
12	4	5	2	3	2	4	4	5	3	3	4	35	4	2	5	2	5	5	5	3	3	3	4	37	2	3	4	5	4	2	2	2	5	3	31	3	103	
13	2	4	4	4	4	2	5	3	2	3	3	33	4	2	5	5	2	5	2	4	4	3	4	36	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	31	3	100
14	3	2	4	3	3	2	2	2	5	3	3	29	4	5	5	2	2	5	5	2	5	3	4	38	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	27	3	94
15	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	33	4	2	2	5	4	4	2	2	5	2	3	32	4	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	29	3	94
16	3	4	4	3	2	4	5	2	5	3	4	35	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	37	4	4	4	2	2	2	3	3	2	4	3	30	3	102
17	2	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	29	4	5	3	5	4	4	5	3	3	2	4	38	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	25	3	92
18	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	32	4	2	3	2	2	4	5	4	4	4	3	34	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	40	4	106
19	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	4	39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	44	4	5	4	2	3	4	3	5	4	4	4	38	4	121
20	3	2	4	3	5	5	3	4	3	4	4	36	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	39	4	111

A. Resultados de la variable: estrategias de trabajo remoto

Tabla 3 Planificación de actividades de aprendizaje.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	9	45.00
De acuerdo	13-16	7	35.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 3

Análisis e interpretación

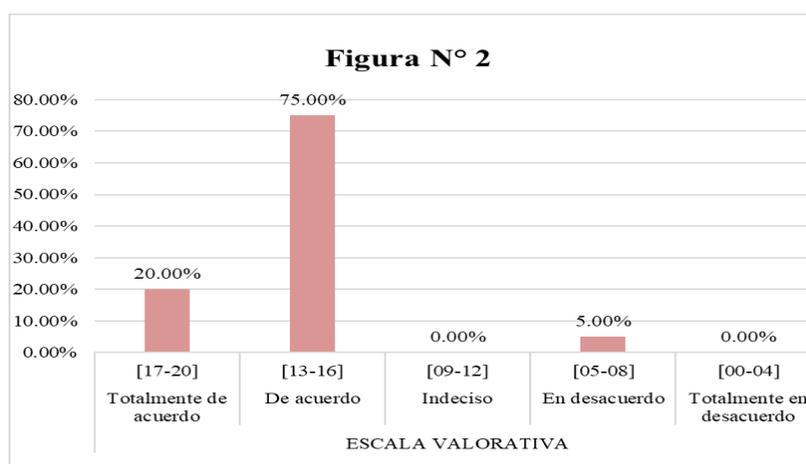
De la tabla 3 y figura 1 se observa que del 100% de la muestra; el 45% (9) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 35% (7) de acuerdo; el 15% (3) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se infiere que el 45% (9) de los docentes encuestados, mencionaron estar totalmente de acuerdo en planificar actividades empresariales, seguido por 35% (7) de los docentes encuestados, mencionaron estar de acuerdo sobre el tema. En este contexto los resultados positivos obtenidos indican que los docentes manejan buenas prácticas en la planificación de actividades empresariales.

Tabla 4 Modifico la planificación de actividades.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	0	0.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 4

Análisis e interpretación

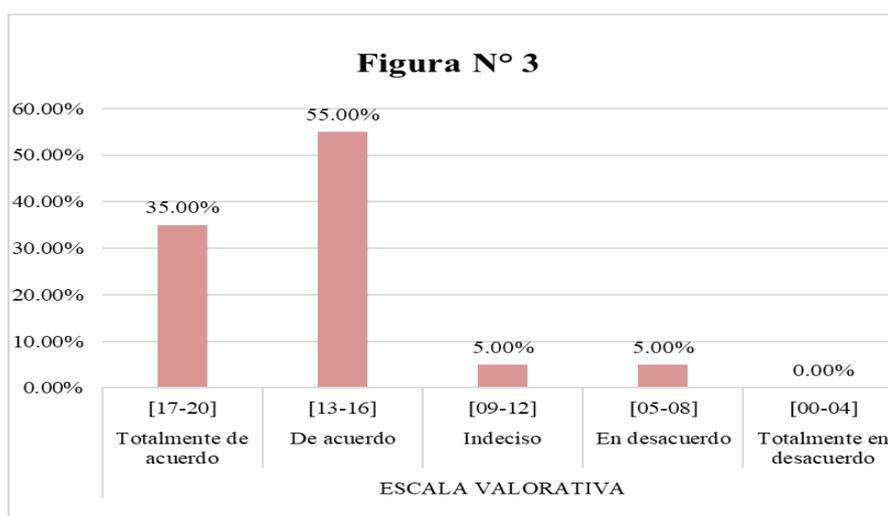
De la tabla 4 y figura 2 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 75% (15) de acuerdo y el 5% (1) mencionaron estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se puede determinar que el 75% (15) de los profesores encuestados están de acuerdo con modificar la planificación de actividades de la estrategia Aprendo en casa, y el 20% (4) están totalmente de acuerdo. En este contexto, los resultados positivos demuestran que los profesores tienen excelentes procedimientos para preparar las actividades de Aprendo en casa.

Tabla 5 Modifico la planificación de la actividad Aprendo en casa a las circunstancias del alumno.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	7	35.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 5

Análisis e interpretación

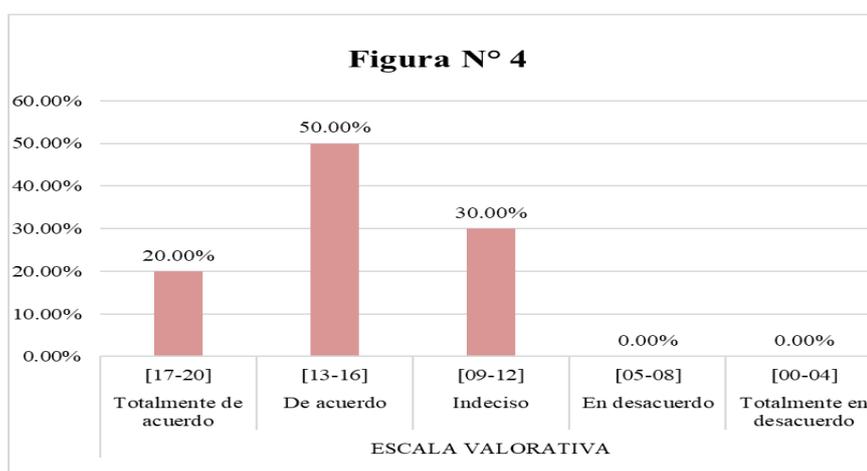
De la tabla 5 y figura 3 se observa que del 100% de la muestra; el 35% (7) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 55% (11) de acuerdo; el 5% (1) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico, el 55% (11) de los profesores encuestados estaban de acuerdo en coordinar la gestión del currículo en el marco del método "Aprendo en casa" con otros profesores, y que el 30% (7) de ellos estaban totalmente de acuerdo sobre el tema. En este contexto, los resultados favorables implican que los profesores diseñan las actividades del método Aprendo en casa en función del contexto de los alumnos.

Tabla 6 Fomentar las actividades familiares para la transmisión cultural intergeneracional.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	10	50.00
Indeciso	09-12	6	30.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 6

Análisis e interpretación

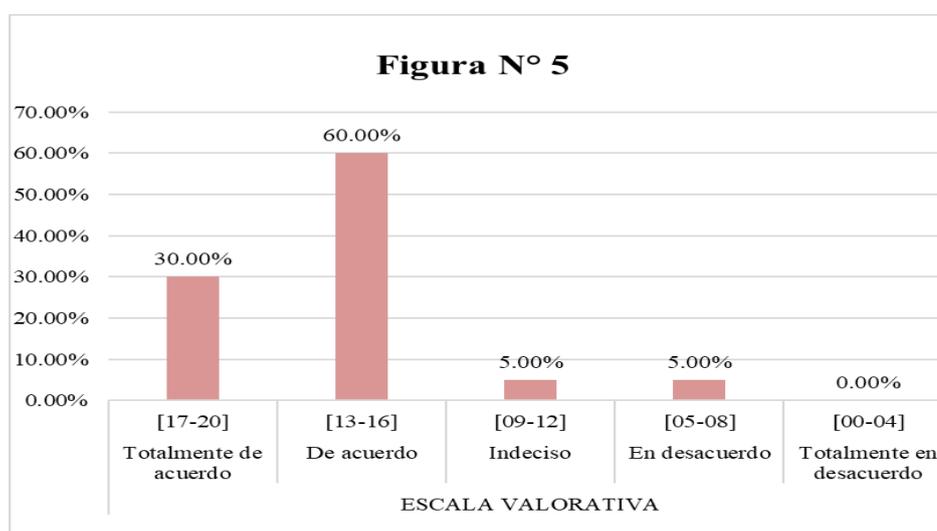
De la tabla 6 y figura 4 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 50% (10) de acuerdo y el 30% (6) mencionaron estar indeciso

Del análisis estadístico se deduce que el cincuenta por ciento (10) de los profesores encuestados estaban de acuerdo en fomentar el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de su cultura en el seno de las familias, seguidos del treinta por ciento (6) que no estaban seguros. En este contexto, los buenos resultados implican que los profesores promueven con éxito la creación de actividades para la transmisión intergeneracional de su cultura dentro de las familias.

Tabla 7 Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal para aprender en casa.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 7

Análisis e interpretación

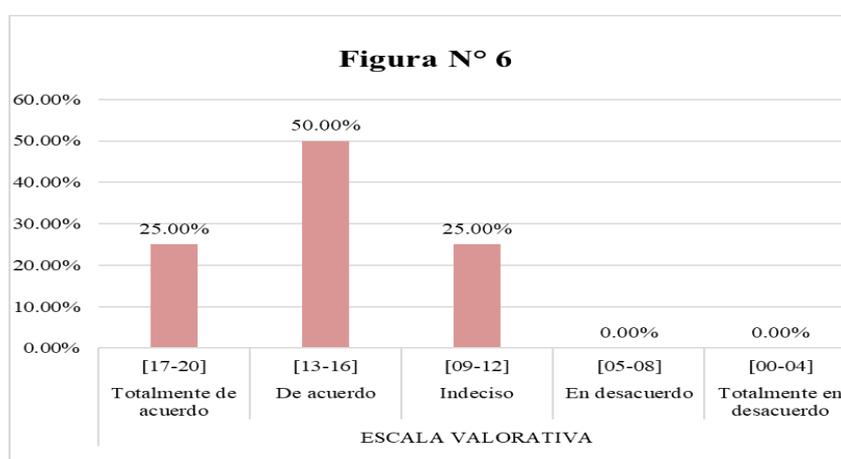
De la tabla 7 y figura 5 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 60% (12) de acuerdo; el 5% (1) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se desprende que el 60% (12) de los profesores encuestados estuvieron de acuerdo con desarrollar un plan de trabajo pedagógico semanal dentro de la técnica Aprendo en casa, y el 30% (6) estuvieron completamente de acuerdo. En este contexto, los resultados positivos revelan que los profesores establecen un plan de trabajo pedagógico semanal en la técnica Aprendo en casa.

Tabla 8 Les dijo a los niños y a las familias los objetivos diarios.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	10	50.00
Indeciso	09-12	5	25.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 6

Análisis e interpretación

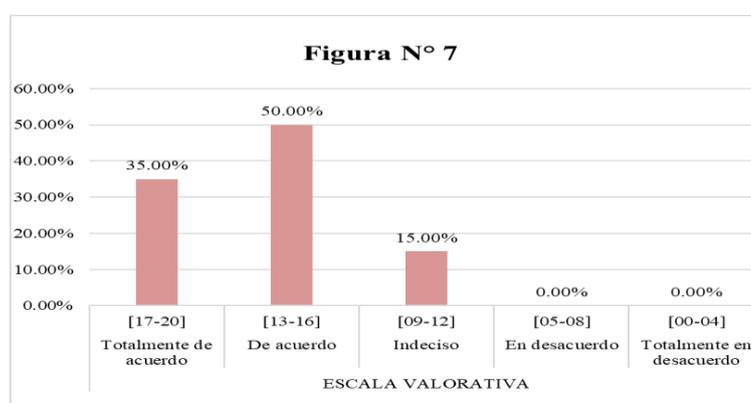
De la tabla 8 y figura 6 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 50% (10) de acuerdo y el 25% (5) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 50% (10) de los profesores encuestados estaban de acuerdo en transmitir los objetivos y metas diarios a los estudiantes y las familias, mientras que el 25% (5) no estaban seguros. Los resultados positivos implican que los profesores comunican bien los objetivos y metas diarios a los estudiantes y a las familias.

Tabla 9 Lleva un seguimiento diario de cuántos alumnos han accedido a las actividades y tareas de aprendizaje.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	7	35.00
De acuerdo	13-16	10	50.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 9

Análisis e interpretación

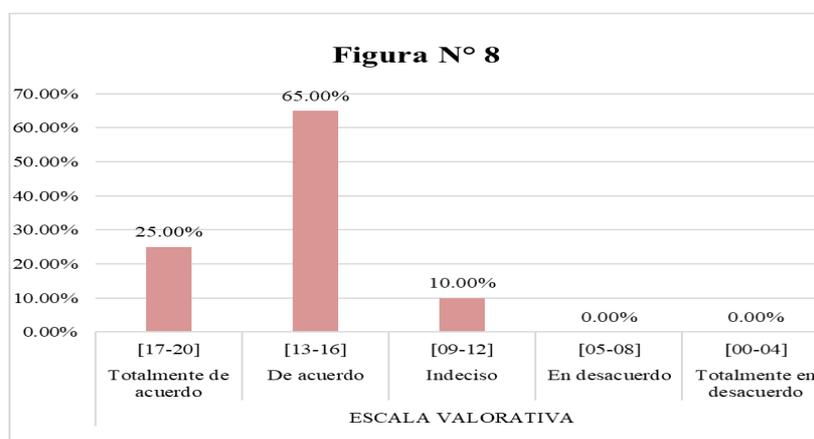
De la tabla 9 y figura 7 se observa que del 100% de la muestra; el 35% (7) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 50% (10) de acuerdo y el 15% (3) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el cincuenta por ciento (10) de los profesores encuestados estaban de acuerdo en mantener un control diario del número de alumnos, seguidos del treinta y cinco por ciento (7) que estaban totalmente de acuerdo. En este contexto, los resultados favorables implican que los profesores ejercen un control diario sobre el número de alumnos que tenían acceso a las actividades y tareas de aprendizaje.

Tabla 10 Ayudo a los estudiantes y/o a las familias a planificar actividades de aprendizaje.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	13	65.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 10

Análisis e interpretación

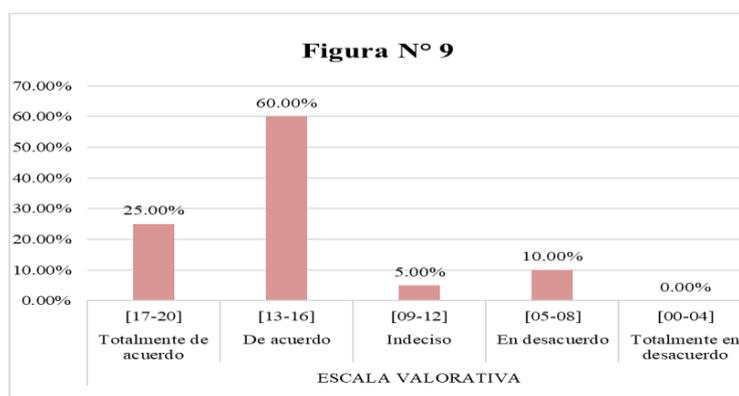
De la tabla 10 y figura 8 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 65% (13) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indeciso.

A partir del análisis estadístico, se puede determinar que el 65% (13) de los profesores encuestados están de acuerdo con ayudar a los estudiantes y/o a sus familias a crear actividades de aprendizaje, y el 25% (5) están completamente de acuerdo. Los resultados positivos sugieren que los profesores emplean estrategias eficaces para ayudar a los estudiantes y/o a las familias a crear actividades de aprendizaje.

Tabla 11 Registro los logros del alumno en los objetivos y competencias de Aprendo en Casa.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	2	10.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 11

Análisis e interpretación

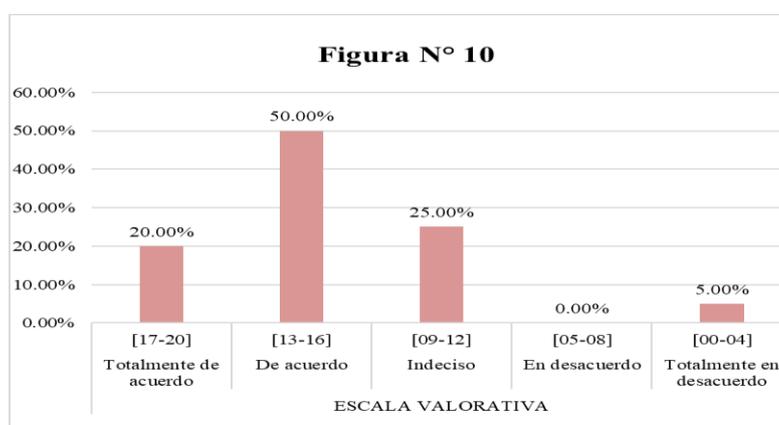
De la tabla 11 y figura 9 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 60% (12) de acuerdo y el 5% (1) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 60% (12) de los profesores encuestados están de acuerdo con el registro del logro de objetivos y destrezas por parte del alumno, y el 25% (4) de los profesores encuestados están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Los resultados favorables obtenidos en este contexto implican que los profesores manejan métodos sólidos para documentar el logro de objetivos y habilidades por parte de los alumnos.

Tabla 12 Animo a los estudiantes a que lleven una carpeta con sus trabajos.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	40.00
De acuerdo	13-16	10	45.00
Indeciso	09-12	5	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	1	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 12

Análisis e interpretación

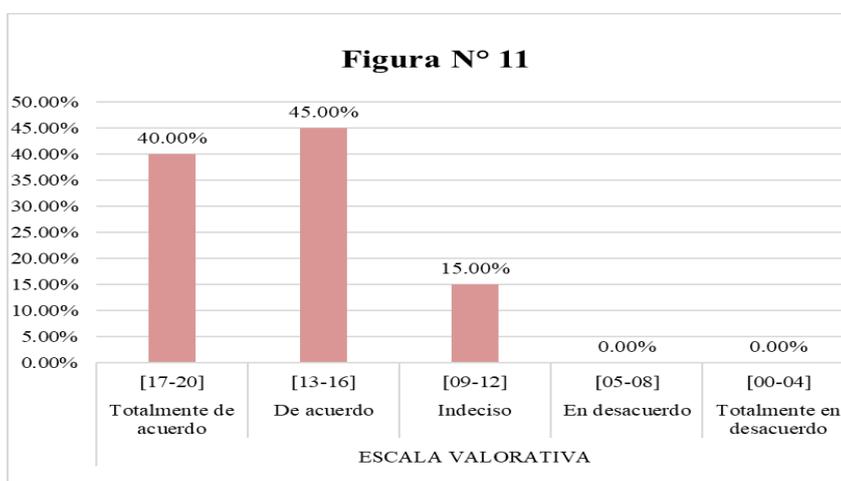
De la tabla 12 y figura 10 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 50% (10) de acuerdo; el 25% (5) indeciso y el 5% (1) mencionó estar totalmente en desacuerdo.

Del análisis estadístico se puede determinar que el cincuenta por ciento (10) de los profesores encuestados están de acuerdo con fomentar el establecimiento de un portafolio para que los estudiantes guarden sus actividades, bienes, etc., mientras que el veinticinco por ciento (5) no están seguros. En este contexto, los resultados favorables obtenidos muestran que los profesores manejan prácticas efectivas en el fomento del establecimiento de un portafolio para que los estudiantes guarden sus actividades, bienes, etc.

Tabla 13 Registro las circunstancias de la conexión en el directorio principal.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	8	40.00
De acuerdo	13-16	9	45.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 13

Análisis e interpretación

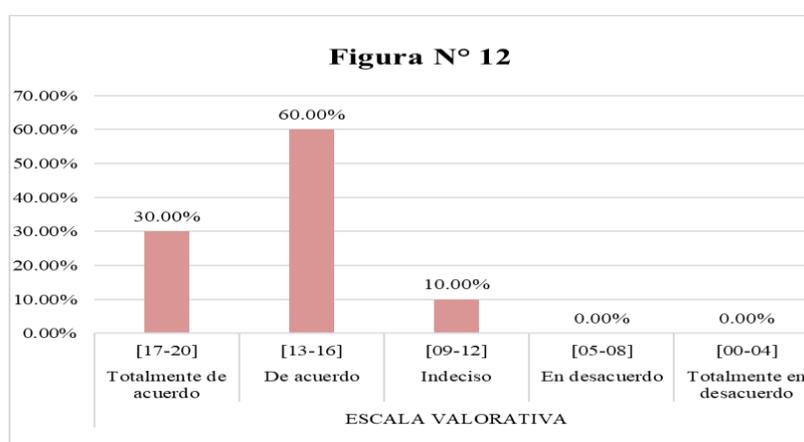
De la tabla 13 y figura 11 se observa que del 100% de la muestra; el 40% (8) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 45% (9) de acuerdo y el 15% (3) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 45% (9) de los profesores encuestados están de acuerdo con actualizar el directorio de padres y documentar las circunstancias de conexión, seguidos del 40% (8) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo con la afirmación. En este contexto, los resultados positivos implican que los profesores disponen de procedimientos sólidos para actualizar el directorio de padres y documentar los problemas de conexión.

Tabla 14 Informo a los padres de los cambios en el servicio.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 14

Análisis e interpretación

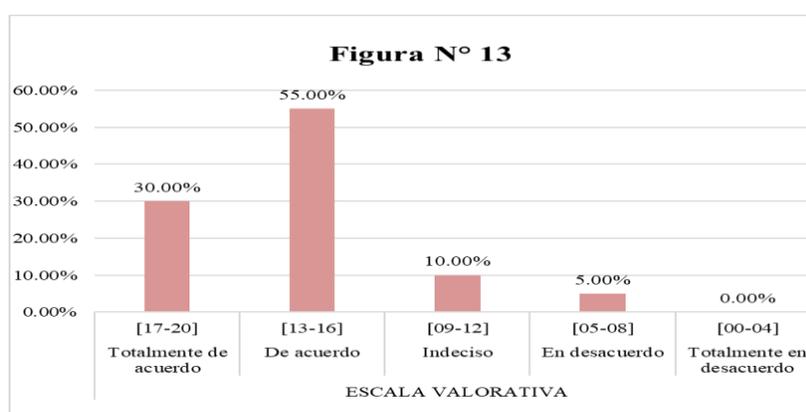
De la tabla 14 y figura 12 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 60% (12) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indeciso

Del análisis estadístico se deduce que el 60% (10) de los profesores encuestados manifestaron estar de acuerdo con transmitir a los padres el ajuste de la forma de prestación del servicio, seguidos del 30% (6) de los profesores encuestados que expresaron estar totalmente de acuerdo. En este contexto, los resultados favorables implican que los profesores disponen de estrategias eficaces para informar a los padres del cambio en la forma de prestación del servicio.

Tabla 15 Los padres tienen razón en lo que respecta a la comunicación laboral a distancia.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 15

Análisis e interpretación

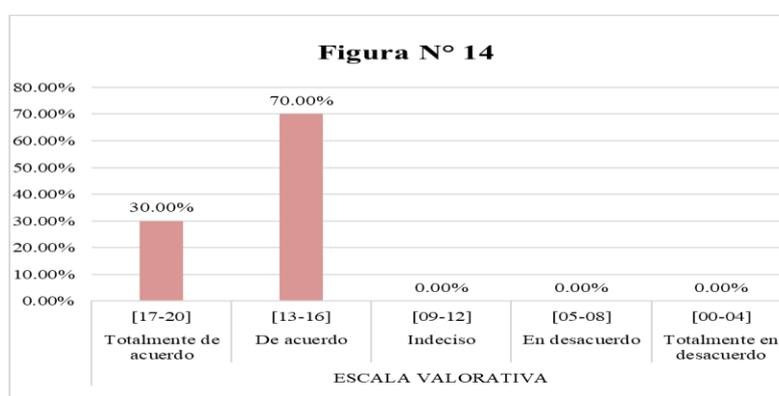
De la tabla 15 y figura 13 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 55% (11) de acuerdo; el 10% (2) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se deduce que el 55% (11) de los profesores encuestados están de acuerdo con los padres en lo que respecta a los métodos de comunicación en el trabajo a distancia, seguidos del 30% (6) que están totalmente de acuerdo. Los resultados positivos sugieren que los profesores y los padres están de acuerdo en los métodos de comunicación en el trabajo a distancia.

Tabla 16 Establezco normas/calendario de comunicación para facilitar la colaboración y evitar la saturación.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	14	70.00
Indeciso	09-12	0	0.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 16

Análisis e interpretación

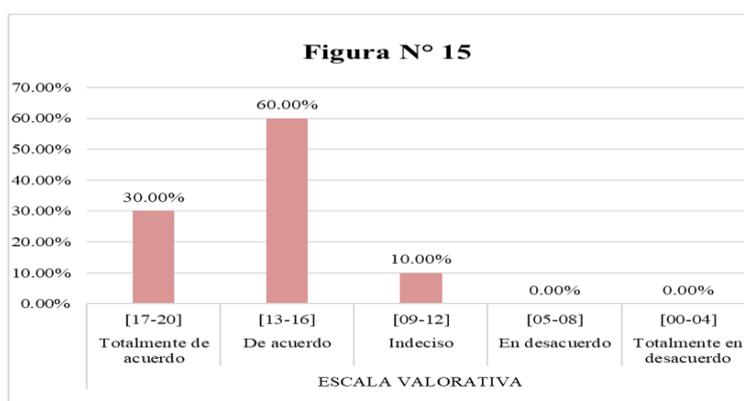
De la tabla 16 y figura 14 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 70% (14) mencionaron estar de acuerdo

Del análisis estadístico se deduce que el 70% (14) de los profesores encuestados están de acuerdo con la adopción de normas de comunicación y/o horarios para facilitar la coordinación y minimizar la saturación, seguidos del 30% (6) que expresan estar totalmente de acuerdo. Los resultados favorables sugieren que los profesores han desarrollado normas de comunicación y/o horarios que fomentan la colaboración y minimizan la saturación.

Tabla 17 Notifico directamente a las familias los horarios y canales de transmisión de Estoy aprendiendo en casa, teniendo en cuenta sus opciones de comunicación en el hogar.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 17

Análisis e interpretación

De la tabla 17 y figura 15 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 60% (12) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indeciso.

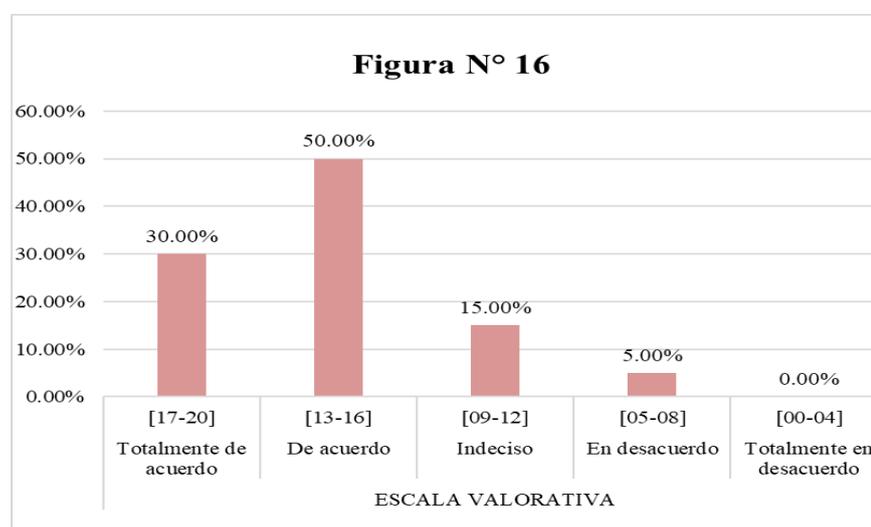
Del análisis estadístico se puede determinar que el 60% (12) de los docentes encuestados están de acuerdo con comunicar directamente a las familias los horarios y canales de transmisión de la estrategia, seguidos por el 30% (6) que expresan estar totalmente de acuerdo. En este contexto, los resultados favorables alcanzados muestran que los profesores informan directamente a las familias sobre las fechas y canales de transmisión del método Aprendo en casa, teniendo en cuenta los canales de comunicación disponibles.

B. Resultados de la variable: gestión pedagógica

Tabla 18 Con otros profesores, coordina la gestión curricular.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	10	50.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 18

Análisis e interpretación

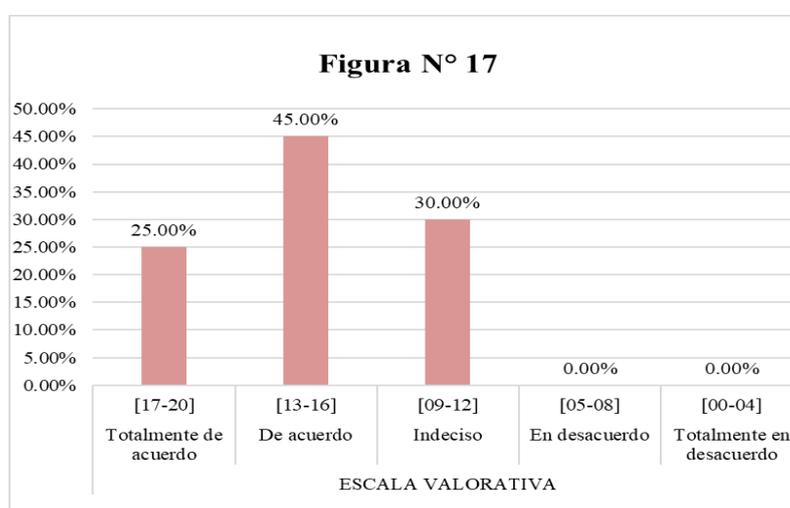
De la tabla 18 y figura 16 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 50% (10) de acuerdo; el 15% (3) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se deduce que el cincuenta por ciento (10) de los profesores encuestados están de acuerdo con la coordinación de la gestión curricular, seguidos por el treinta por ciento (6) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo con la afirmación. En este contexto, los resultados favorables obtenidos implican que los profesores disponen de procedimientos eficaces de coordinación de la gestión curricular.

Tabla 19 Coordina los planes de estudio de las distintas asignaturas.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	9	45.00
Indeciso	09-12	6	30.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 19

Análisis e interpretación

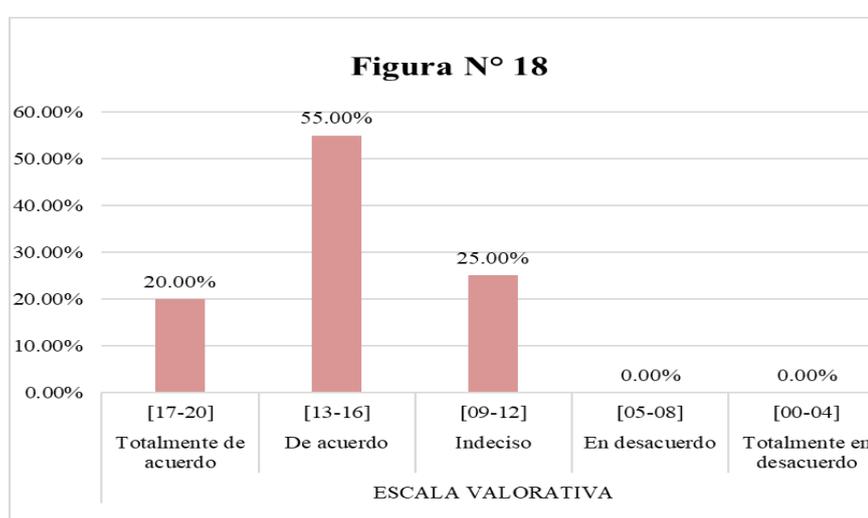
De la tabla 19 y figura 17 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 45% (9) de acuerdo y el 30% (6) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 45% (9) de los profesores encuestados están totalmente de acuerdo con la gestión del plan de estudios, seguidos de un 30% (6) que no están seguros. En este contexto, está claro que más de la mitad de los encuestados están de acuerdo con el control del plan de estudios, y también está claro que pocos están en desacuerdo con la gestión del plan de estudios a través de la coordinación entre las numerosas áreas temáticas.

Tabla 20 Planificar el currículo utilizando las políticas.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	5	25.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 20

Análisis e interpretación

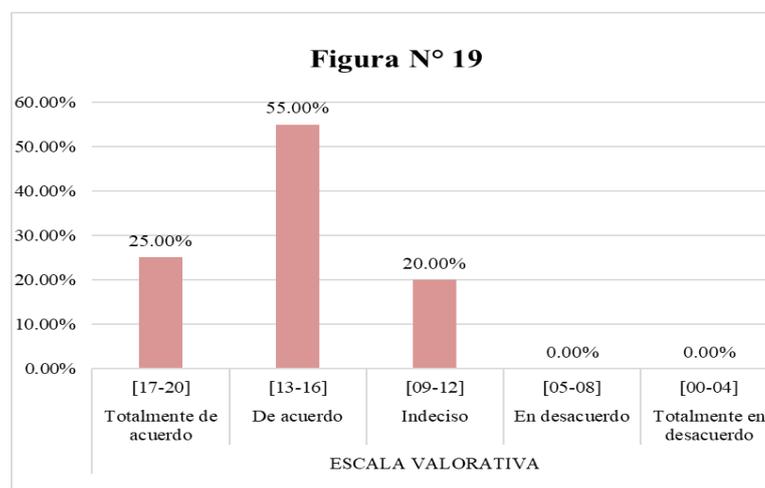
De la tabla 20 y figura 18 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 55% (11) de acuerdo y el 25% (5) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 55% (11) de los profesores encuestados están totalmente de acuerdo en explorar las políticas curriculares, seguidos de un 25% (5) que no están seguros. En este contexto, está claro que más de la mitad de los encuestados están de acuerdo en incluir políticas, y también está claro que pocos encuestados no están seguros sobre la inclusión de políticas curriculares en el proceso de planificación.

Tabla 21 Busque la ayuda de expertos de diversas organizaciones para planificar.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	4	20.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 21

Análisis e interpretación

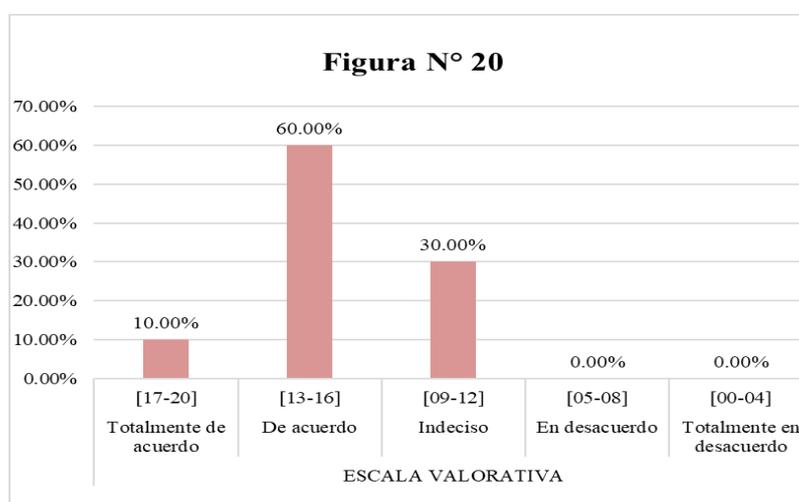
De la tabla 21 y figura 19 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 55% (11) de acuerdo y el 20% (6) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 55% (11) de los profesores encuestados estaban de acuerdo en solicitar la ayuda de expertos profesionales, seguidos del 25% (5) de los profesores encuestados que estaban de acuerdo. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores abogaron por buscar la ayuda de profesionales de diversas instituciones para adherirse al proceso de planificación.

Tabla 22 Diseña un plan de monitoreo.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	2	10.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	6	30.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 22

Análisis e interpretación

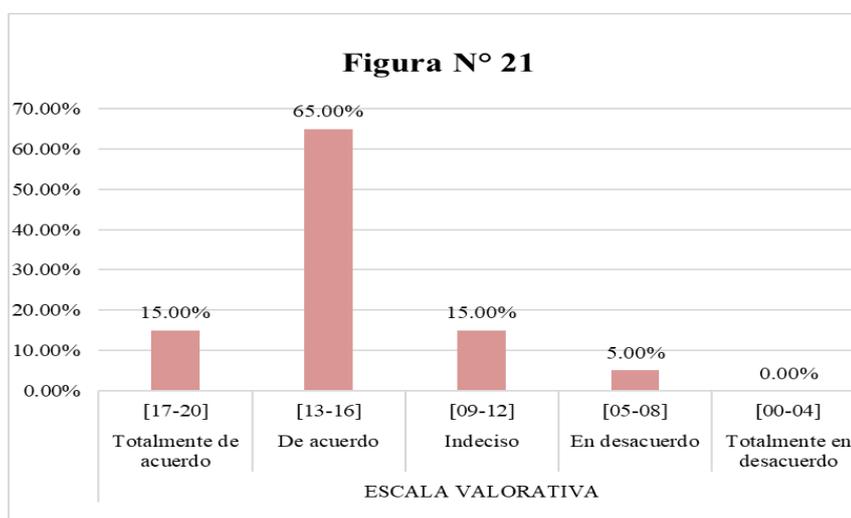
De la tabla 22 y figura 20 se observa que del 100% de la muestra; el 10% (2) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 60% (12) de acuerdo y el 30% (6) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 60% (12) de los profesores encuestados estaban de acuerdo en elaborar una estrategia de seguimiento, seguidos del 30% (6) que no estaban seguros. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores estaban a favor de desarrollar una estrategia de supervisión, y sólo unos pocos no estaban seguros.

Tabla 23 Cumple el seguimiento previsto.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	3	15.00
De acuerdo	13-16	13	65.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 23

Análisis e interpretación

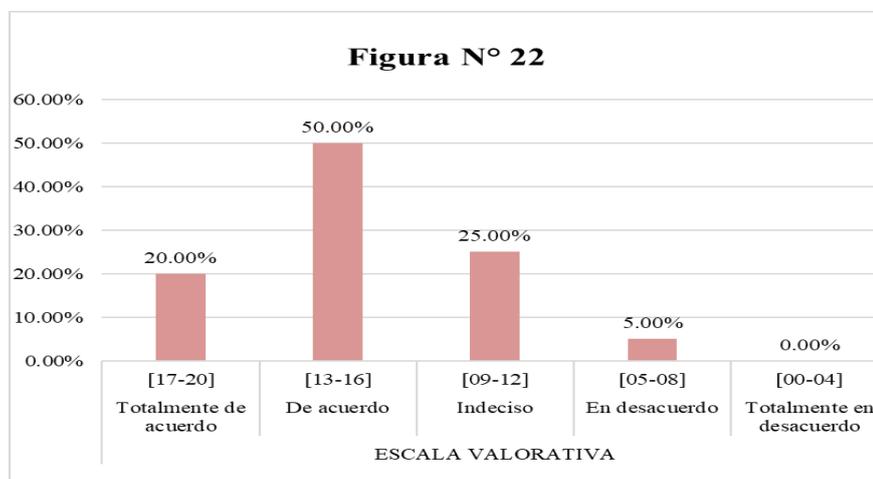
De la tabla 23 y figura 21 se observa que del 100% de la muestra; el 15% (3) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 65% (13) de acuerdo, el 15% (3) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se puede concluir que el 65% (13) de los profesores encuestados aceptaron cumplir cada una de las actividades de supervisión previstas, mientras que el 15% (3) de los profesores encuestados no estaban seguros. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores afirmaron que cumplirían cada una de las acciones de supervisión previstas, mientras que pocos indicaron que no estaban seguros.

Tabla 24 La gestión de los planes de estudios tiene en cuenta la política regional.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	10	50.00
Indeciso	09-12	5	25.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 24

Análisis e interpretación

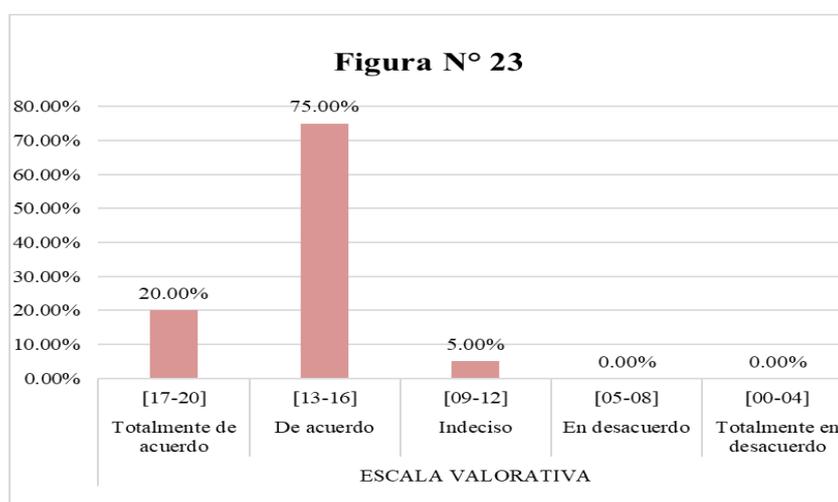
De la tabla 24 y figura 22 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (10) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 50% (10) de acuerdo, el 25% (5) indeciso y el 5% (1) mencionó estar en desacuerdo.

Del análisis estadístico se deduce que el cincuenta por ciento (10) de los profesores encuestados están de acuerdo con que se tengan en cuenta las políticas educativas, seguidos del veinticinco por ciento (tres) que no están seguros. En este contexto, es obvio que la mitad de los profesores están a favor de incorporar las políticas educativas regionales en el proceso de gestión curricular, mientras que son pocos los profesores que no están seguros.

Tabla 25 Diversifica el currículo.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 25

Análisis e interpretación

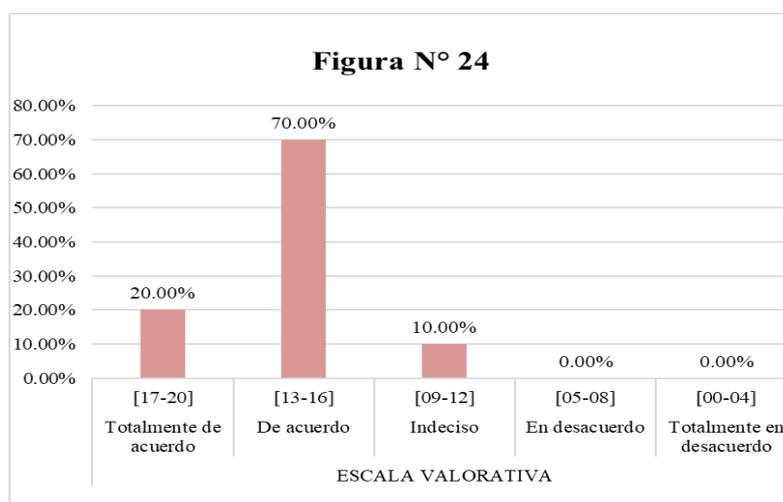
De la tabla 25 y figura 23 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4); el 75% (15) de acuerdo, el 5% (1) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 75% (15) de los profesores encuestados expresaron estar de acuerdo con el proceso de diversidad curricular, seguidos por el 20% (4) de los profesores encuestados que expresaron estar totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores expresaron su apoyo a la aplicación del proceso de diversidad curricular.

Tabla 26 Fomenta el éxito curricular.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	14	70.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 26

Análisis e interpretación

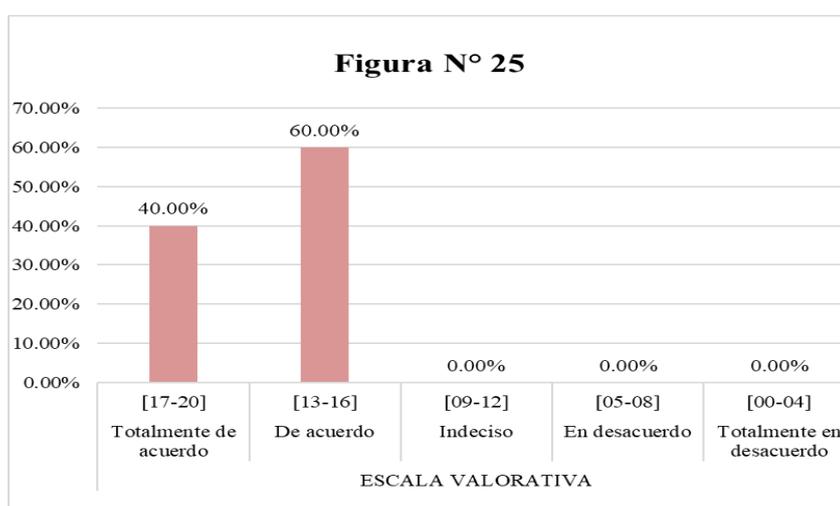
De la tabla 26 y figura 24 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo; el 70% (14) de acuerdo, el 10% (2) mencionaron estar indeciso.

A partir del análisis estadístico, se puede determinar que el 70% (14) de los profesores encuestados están de acuerdo con apoyar la finalización exitosa de las actividades curriculares, seguidos por el 20% (4) que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores tienen un impacto favorable en la finalización exitosa de las tareas curriculares.

Tabla 27 Aumenta la asistencia a clase.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	8	40.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	0	0.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 27

Análisis e interpretación

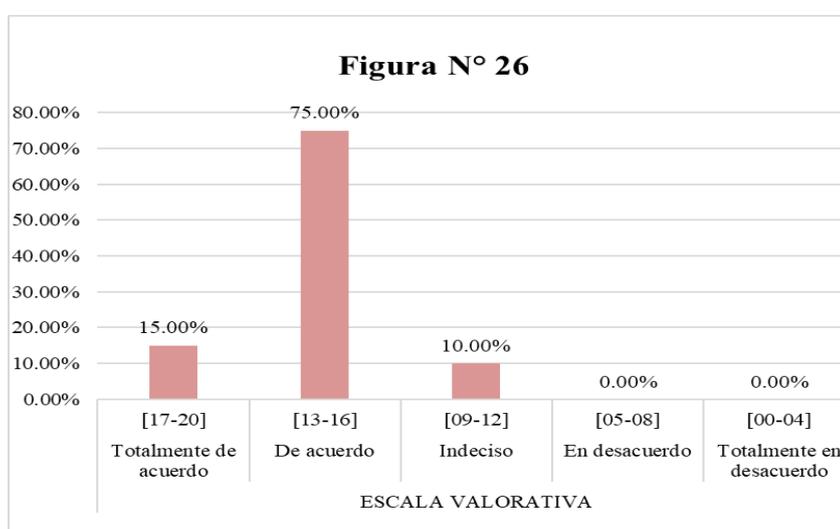
De la tabla 27 y figura 25 se observa que del 100% de la muestra; el 40% (8) mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 60% (12) mencionaron estar de acuerdo.

A partir del análisis estadístico, se puede determinar que el sesenta por ciento (12) de los profesores encuestados están de acuerdo con fomentar el cumplimiento de las horas de clase efectivas, seguidos por el cuarenta por ciento (8) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores comentaron favorablemente el fomento del cumplimiento de las horas de clase.

Tabla 28 El trabajo en equipo implica cooperación y ayuda.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	3	15.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 28

Análisis e interpretación

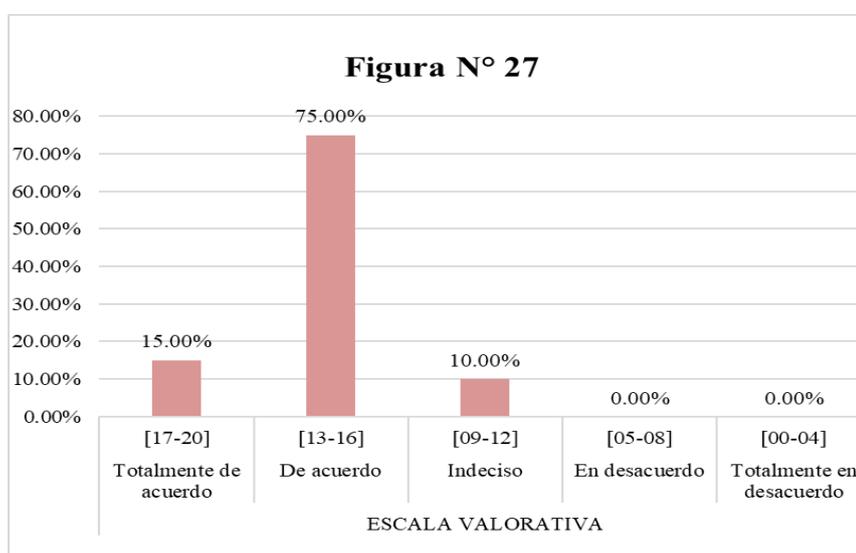
De la tabla 28 y figura 26 se observa que del 100% de la muestra; el 15% (3) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 75% (15) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indecisos.

Del análisis estadístico se desprende que el 75% (15) de los profesores encuestados creen que existe un espíritu de cooperación y ayuda cuando se trabaja en equipo, seguidos de un 15% (3) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores consideran que la cooperación y la asistencia son aspectos positivos del trabajo en equipo.

Tabla 29 Las decisiones tienen en cuenta opiniones e ideas.

Valoración		fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	3	15.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 29

Análisis e interpretación

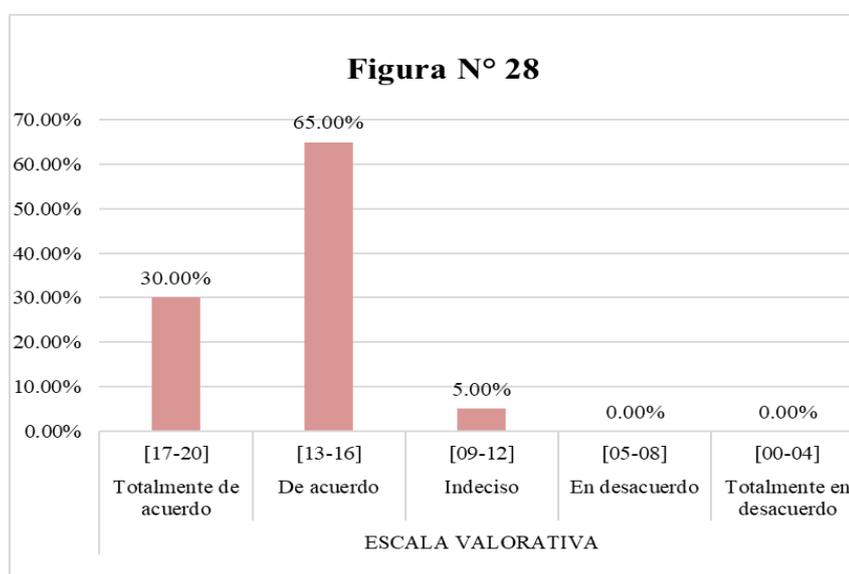
De la tabla 29 y figura 27 se observa que del 100% de la muestra; el 15% (3) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 75% (15) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indecisos.

Del análisis estadístico se desprende que el 75% (15) de los profesores encuestados creen que las opiniones y recomendaciones se tienen en cuenta durante la toma de decisiones, seguidos del 15% (3) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores cree que las opiniones y propuestas se tienen en cuenta durante la toma de decisiones.

Tabla 30 La gestión del profesor es democrática.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	13	65.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 30

Análisis e interpretación

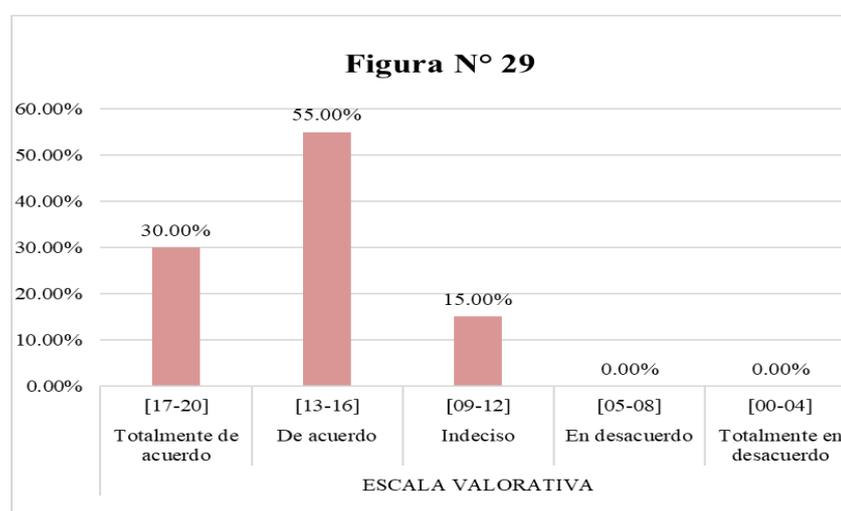
De la tabla 30 y figura 28 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 65% (13) de acuerdo y el 5% (1) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 65% (13) de los profesores encuestados considera que la toma de decisiones democrática define la gestión de los profesores, y el 30% (6) está totalmente de acuerdo. En este contexto, la mayoría de los profesores ve con buenos ojos la toma de decisiones democrática en la gestión del profesorado.

Tabla 31 Las partes interesadas coordinan las decisiones relativas a la resolución de problemas.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 31

Análisis e interpretación

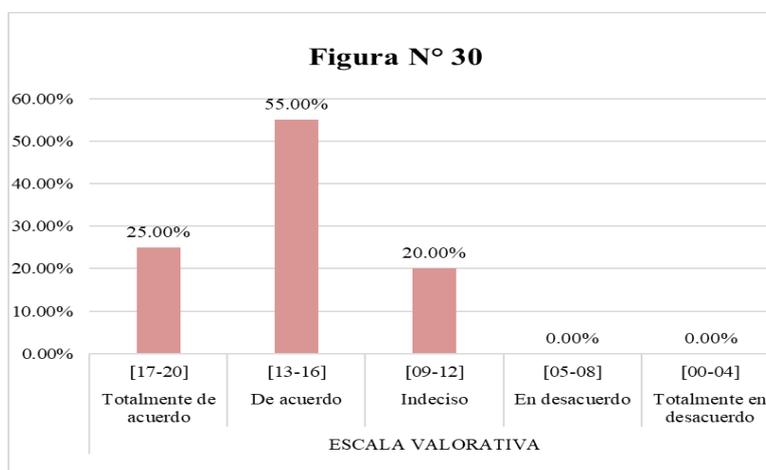
De la tabla 31 y figura 29 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 55% (11) de acuerdo y el 15% (3) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 55% (13) de los profesores encuestados están de acuerdo con el proceso de toma de decisiones, y el 30% (6) totalmente de acuerdo. La mayoría de los profesores piensa que la toma de decisiones para abordar un problema que afecta a toda la institución se coordina con los agentes adecuados.

Tabla 32 Se coordina con los agentes para resolver los conflictos en las aulas.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	4	20.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 32

Análisis e interpretación

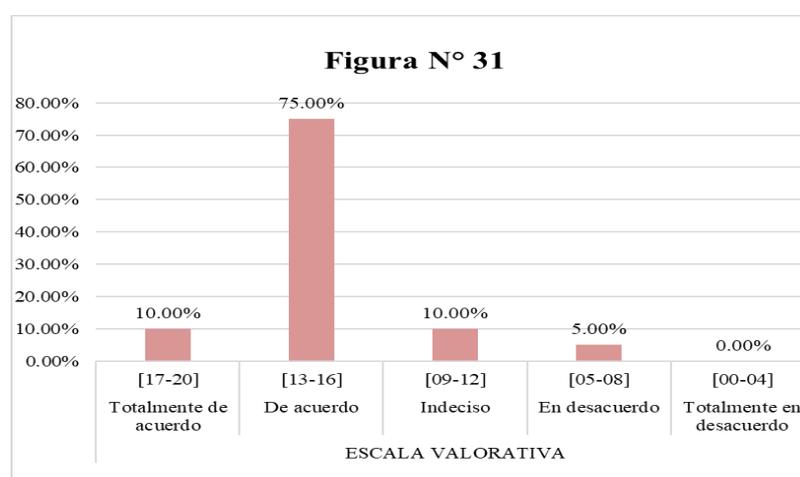
De la tabla 32 y figura 30 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 55% (11) de acuerdo y el 20% (4) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 55% (13) de los profesores encuestados creen que existe coordinación con los agentes correspondientes para la toma de decisiones en la resolución de conflictos de aula, seguidos de un 25% (5) de profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este sentido, es evidente que la mayoría de los profesores afirma que coopera con los agentes correspondientes para la toma de decisiones en la resolución de conflictos de aula.

Tabla 33 La comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	2	10.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	1	5.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 33

Análisis e interpretación

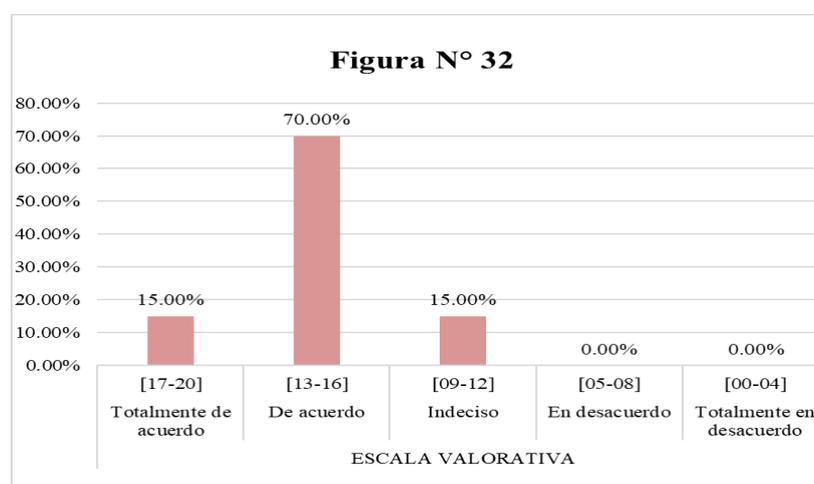
De la tabla 33 y figura 31 se observa que del 100% de la muestra; el 10% (2) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 75% (15) de acuerdo, el 10% (2) indeciso y el 5% (1) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 75% (15) de los profesores encuestados creen que la comunicación en la escuela es satisfactoria en todos los ámbitos, seguidos del 10% (2) de los profesores encuestados que no estaban seguros. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores cree que la comunicación en la escuela tiene éxito en todos los ámbitos, mientras que una minoría no está segura.

Tabla 34 Una actividad abre la comunicación entre iguales.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	3	15.00
De acuerdo	13-16	14	70.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 34

Análisis e interpretación

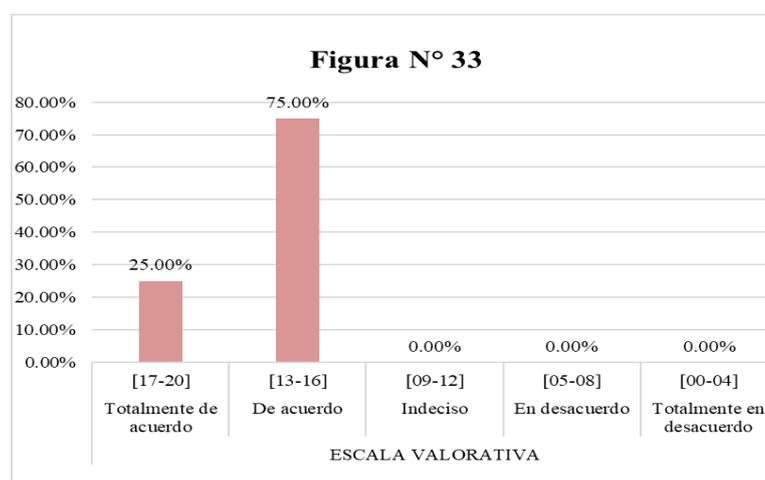
De la tabla 34 y figura 32 se observa que del 100% de la muestra; el 15% (3) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 70% (14) de acuerdo y el 15% (3) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 70% (14) de los profesores encuestados están de acuerdo en que la comunicación entre colegas es abierta durante una actividad, seguidos de un 15% (3) de los profesores encuestados que no están seguros. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores cree que la comunicación entre colegas está abierta mientras se desarrolla una actividad, mientras que sólo un pequeño porcentaje no está seguro.

Tabla 35 El profesor se comunica con administradores, FF.P. y alumnos.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	0	0.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 35

Análisis e interpretación

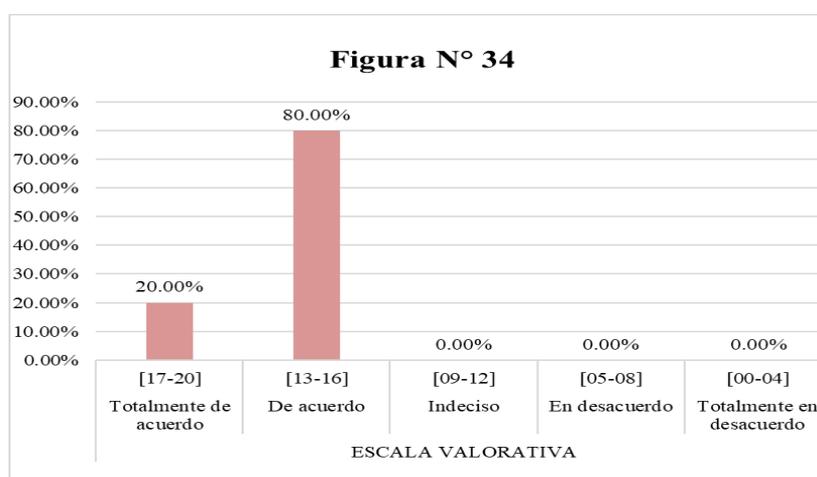
De la tabla 35 y figura 33 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 75% (15) mencionaron estar de acuerdo.

Del análisis estadístico se desprende que el 75% (15) de los profesores encuestados creen que el profesor tiene capacidad para comunicarse con el personal administrativo, los profesores y los alumnos, seguidos del 25% (5) de los profesores encuestados que no estaban seguros. En este contexto, es evidente que todos los profesores elogiaron la capacidad del profesor para comunicarse con el personal administrativo, los profesores y los alumnos.

Tabla 36 Empleas diferentes tácticas de enseñanza que estimulan el aprendizaje.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	16	80.00
Indeciso	09-12	0	0.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 36

Análisis e interpretación

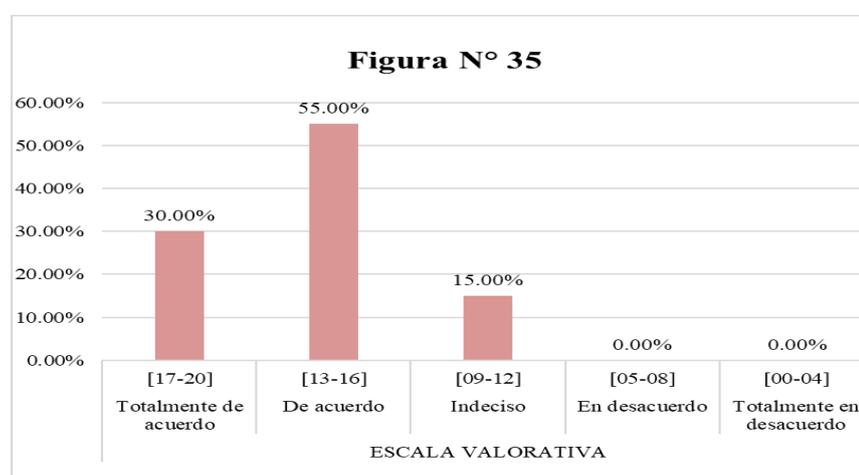
De la tabla 36 y figura 34 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 80% (16) mencionaron estar de acuerdo.

A partir del análisis estadístico, se puede determinar que el 80% (16) de los profesores encuestados creen que las tácticas utilizadas por los profesores son diversas y favorecen el aprendizaje, seguidos por el 20% (4) de los profesores encuestados que dijeron estar completamente de acuerdo. En este contexto, es evidente que todos los profesores comentaron favorablemente que las tácticas utilizadas por los profesores son diversas y favorecen el aprendizaje.

Tabla 37 Discute el plan de estudios con otros profesores.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 37

Análisis e interpretación

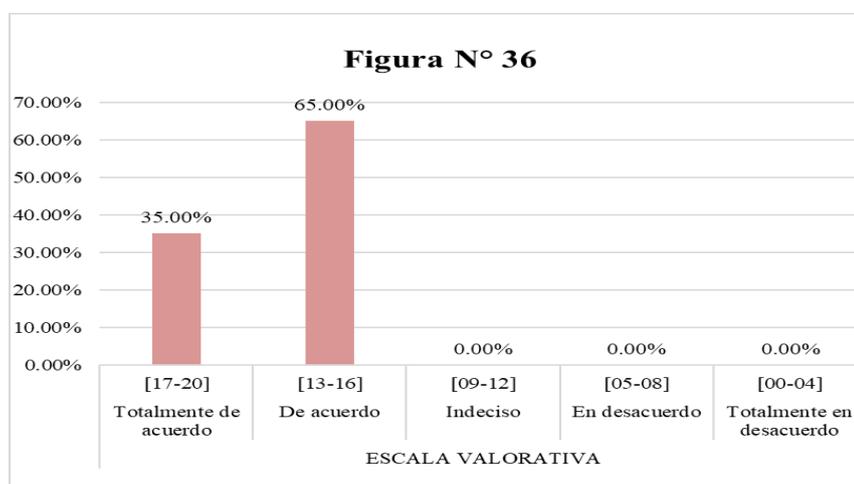
De la tabla 37 y figura 35 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 55% (11) de acuerdo y el 15% (3) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se puede concluir que el 55% (11) de los profesores encuestados están de acuerdo en que comparten experiencias y evalúan el trabajo curricular con otros profesores, seguidos por el 30% (6) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, está claro que la mayoría de los profesores dijeron favorablemente que comparten experiencias y discuten el trabajo curricular con otros profesores, mientras que unos pocos no están seguros.

Tabla 38 El profesor cumple los objetivos y las metas.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	7	35.00
De acuerdo	13-16	13	65.00
Indeciso	09-12	0	0.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 38

Análisis e interpretación

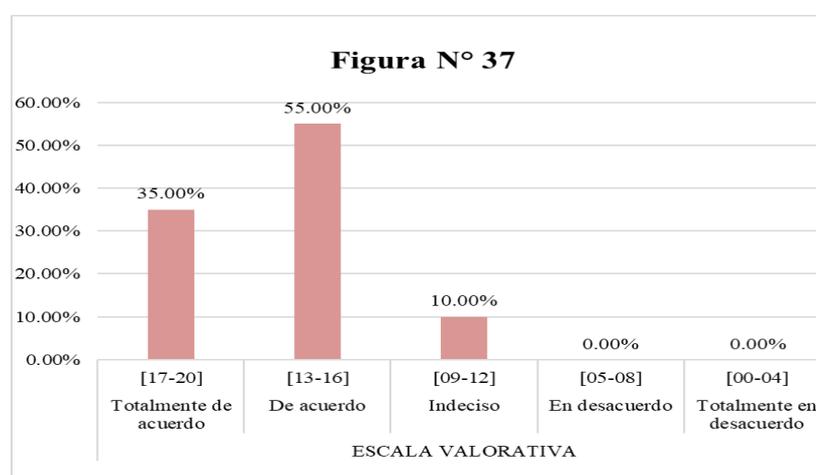
De la tabla 38 y figura 36 se observa que del 100% de la muestra; el 35% (7) mencionaron estar totalmente de acuerdo y el 65% (13) mencionaron estar de acuerdo.

A partir del análisis estadístico, se puede determinar que el 55% (13) de los profesores encuestados están de acuerdo en que el profesor da seguimiento a las actividades planeadas para el logro de los objetivos y metas, seguidos por el 35% (7) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que todos los profesores señalaron favorablemente que el profesor realiza el seguimiento de los pasos planificados para la consecución de los objetivos y metas.

Tabla 39 Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	7	35.00
De acuerdo	13-16	11	55.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 39

Análisis e interpretación

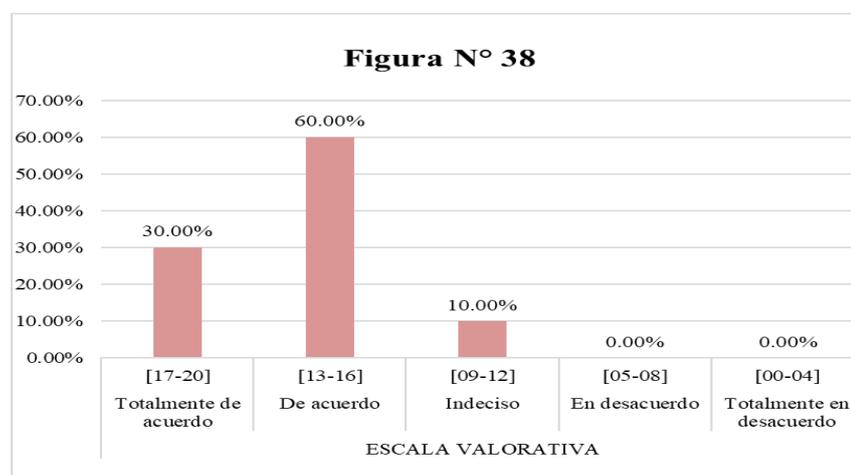
De la tabla 39 y figura 37 se observa que del 100% de la muestra; el 35% (7) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 55% (11) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 55% (11) de los profesores encuestados están de acuerdo con que se supervise la labor educativa y administrativa, seguidos del 35% (7) que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores veían favorablemente la supervisión de la actividad educativa y administrativa.

Tabla 40 Se supervisa la pedagogía de los profesores.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 40

Análisis e interpretación

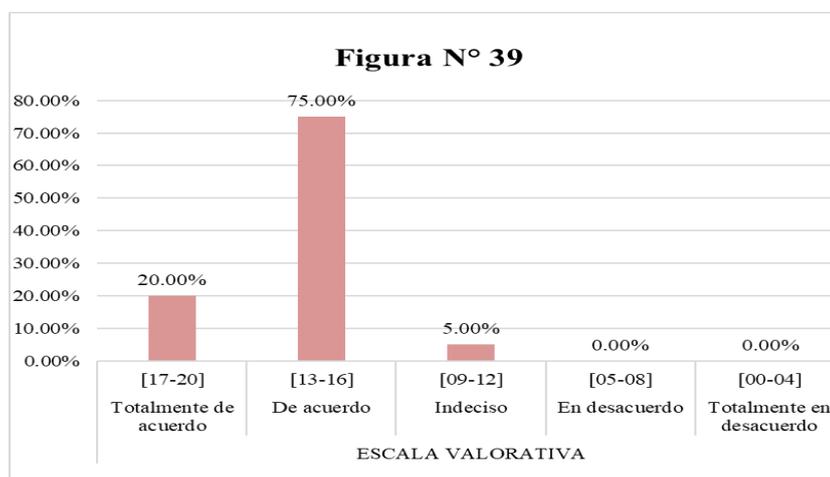
De la tabla 40 y figura 38 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 60% (12) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 60% (12) de los profesores encuestados creen que hay suficiente seguimiento de la actuación pedagógica del profesor, seguidos del 30% (6) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores afirman que existe un seguimiento suficiente de su actuación pedagógica.

Tabla 41 Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 41

Análisis e interpretación

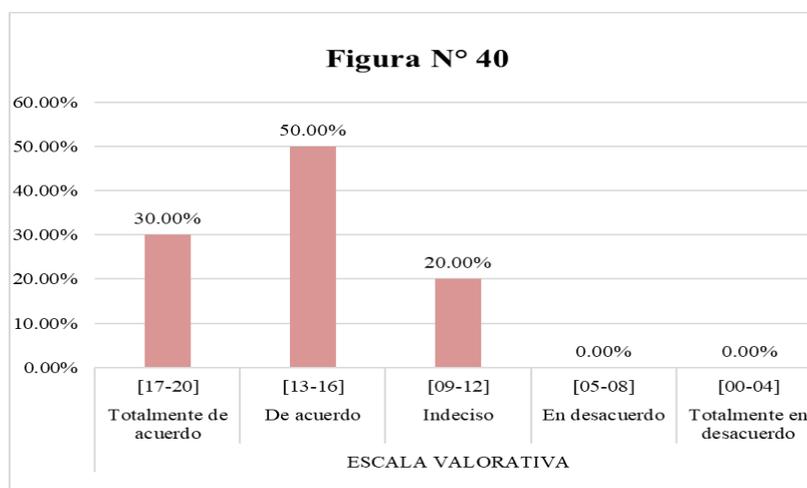
De la tabla 41 y figura 39 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 75% (15) de acuerdo y el 5% (1) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se deduce que el 75% (15) de los profesores encuestados están de acuerdo en que se han resuelto los errores y desafíos encontrados a lo largo del proceso, seguidos por el 20% (4) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores consideraron que la corrección de los fallos y los retos era un avance beneficioso.

Tabla 42 Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	10	50.00
Indeciso	09-12	4	20.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 42

Análisis e interpretación

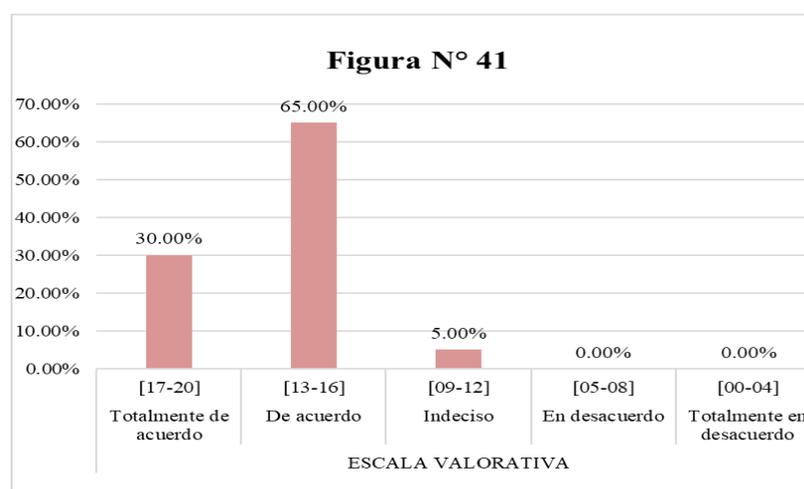
De la tabla 42 y figura 40 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 50% (10) de acuerdo y el 20% (4) mencionaron estar indeciso.

A partir del análisis estadístico, se puede determinar que el 50% (10) de los profesores encuestados están de acuerdo en que se les asesora sobre los retos a los que se enfrentan durante la sesión pedagógica, seguidos del 30% (6) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este sentido, es evidente que la mayoría de los profesores expresaron favorablemente que se les asesora sobre los retos de la sesión pedagógica.

Tabla 43 Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	13	65.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 43

Análisis e interpretación

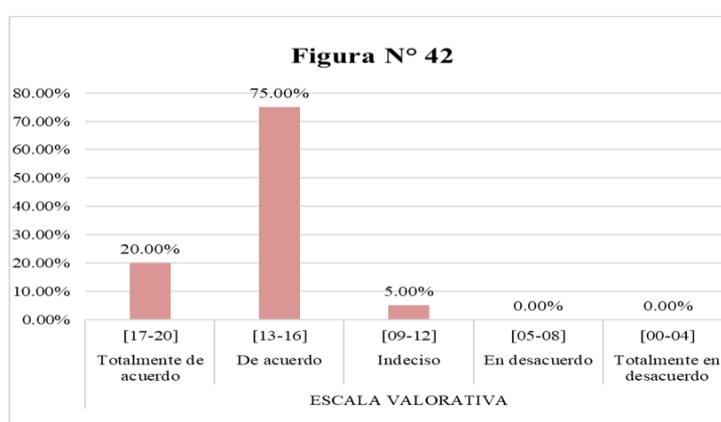
De la tabla 43 y figura 41 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo el 65% (13) de acuerdo y el 5% (1) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 65% (13) de los profesores encuestados creen que fomenta la participación de los alumnos en la evaluación de su aprendizaje, seguidos del 30% (6) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores cree que fomenta el compromiso de los estudiantes en la evaluación de su aprendizaje.

Tabla 44 Técnicas y/o herramientas de evaluación.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	4	20.00
De acuerdo	13-16	15	75.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 44

Análisis e interpretación

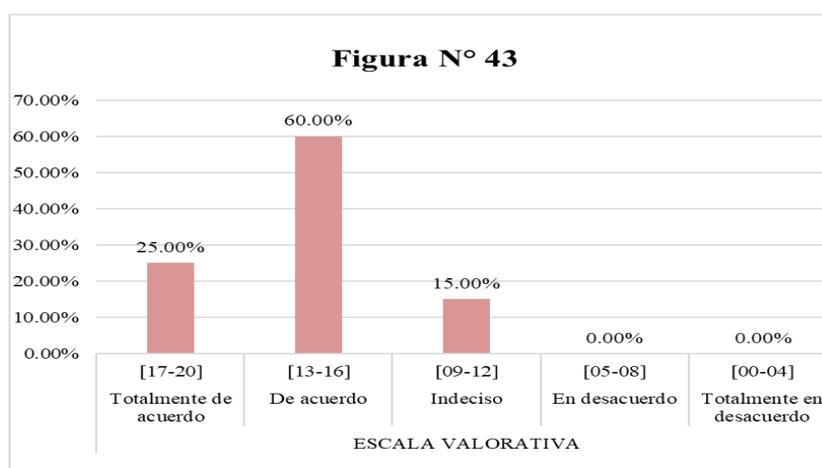
De la tabla 44 y figura 42 se observa que del 100% de la muestra; el 20% (4) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 75% (15) de acuerdo y el 5% (1) mencionó estar indeciso.

Del análisis estadístico se infiere que el 75% (13) de los profesores encuestados están de acuerdo en que los procedimientos y/o instrumentos que emplean permiten evaluar los aprendizajes previstos, seguidos por el 20% (4) de los profesores encuestados que dicen estar totalmente de acuerdo. En este contexto, es evidente que la mayoría de los profesores afirmaron que los procedimientos y/o instrumentos que utilizan les permiten evaluar el aprendizaje previsto.

Tabla 45 Los alumnos comprenden las normas de calificación.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	3	15.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 45

Análisis e interpretación

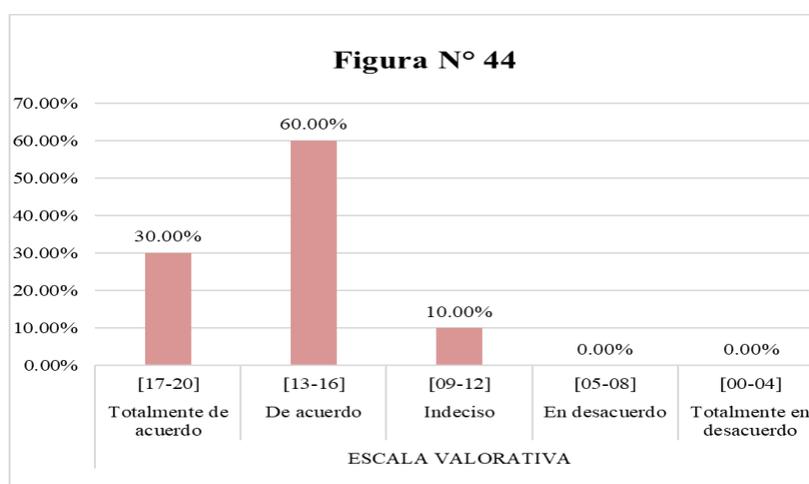
De la tabla 45 y figura 43 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 60% (12) de acuerdo y el 15% (3) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se desprende que el 60% (12) de los profesores encuestados creen que los criterios de evaluación se explican claramente a los alumnos, seguidos por el 25% (5) de los profesores encuestados que están totalmente de acuerdo. En este contexto, es obvio que la mayoría de los profesores creen que los criterios de evaluación se presentan eficazmente a los alumnos.

Tabla 46 Motiva, sensibiliza, explica, refuerza y consolida el aprendizaje.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	6	30.00
De acuerdo	13-16	12	60.00
Indeciso	09-12	2	10.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 46

Análisis e interpretación

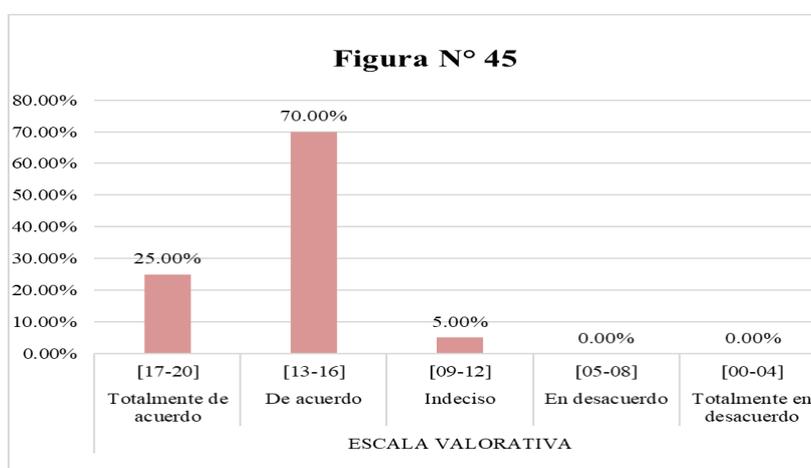
De la tabla 46 y figura 44 se observa que del 100% de la muestra; el 30% (6) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 60% (12) de acuerdo y el 10% (2) mencionaron estar indeciso.

Del análisis estadístico se infiere que el 60% (12) de los profesores encuestados cree que utiliza recursos y herramientas para motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar el aprendizaje; el 30% (6) está totalmente de acuerdo. La mayoría de los profesores afirman utilizar recursos y herramientas para promover, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar el aprendizaje.

Tabla 47 Utiliza los resultados de la evaluación para mejorar la enseñanza.

Valoración		Fi	%
Cualitativo	Cuantitativo		
Totalmente de acuerdo	17-20	5	25.00
De acuerdo	13-16	14	70.00
Indeciso	09-12	1	5.00
En desacuerdo	05-08	0	0.00
Totalmente en desacuerdo	00-04	0	0.00
Total		20	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario.



Nota: Tabla 47

Análisis e interpretación

De la tabla 47 y figura 45 se observa que del 100% de la muestra; el 25% (5) mencionaron estar totalmente de acuerdo, el 70% (14) de acuerdo y el 5% (1) mencionó estar indeciso.

A partir del análisis estadístico, el 70% (14) de los profesores encuestados creen que utilizan los datos de las evaluaciones para tomar decisiones de enseñanza-aprendizaje, y el 25% (5) están totalmente de acuerdo. La mayoría de los profesores dijeron que utilizan los datos de evaluación para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 5. Estrategias del trabajo remoto y la dimensión gestión curricular

Correlaciones			
		Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	D1.V2: Gestión curricular
Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	20	20
D1.V2: Gestión curricular	Correlación de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	20	20

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

De los resultados obtenidos en la tabla 5, el “r” de Pearson es de ,545; en lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo. Además, la Sig. bilateral es igual a ,005. < 0.01.

Tabla 6. Estrategias del trabajo remoto y la dimensión gestión didáctica

Correlaciones			
		Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	D2.V2: Gestión didáctica
Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
D2.V2: Gestión didáctica	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

De los resultados obtenidos en la tabla 6, el “r” de Pearson es de ,653; en lo que podemos afirmar existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01.

Tabla 7. Estrategias del trabajo remoto y la dimensión gestión evaluativa

		Correlaciones	
		Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	D3.V2: Gestión evaluativa
Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
D3.V2: Gestión didáctica	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

De los resultados obtenidos en la tabla 7, el “r” de Pearson es de ,678; en lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01.

Tabla 8. Correlación entre las variables estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica

		Correlaciones	
		Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Variable 2: Gestión pedagógica
Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Variable 2: Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

De los resultados obtenidos en la tabla 8, el “r” de Pearson es de ,774; en lo que podemos afirmar que existe relación positiva entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01.

5.3 Discusión de resultados

Contrastación de hipótesis con las bases teóricas

Los resultados arribados en la investigación están sustentados y corroborados con los conocimientos teóricos y científicos en el campo de la educación y la pedagogía como el investigador Lujambio (2019), la gestión pedagógica es un proceso orientado a potenciar la gestión para aumentar la calidad educativa a través de la coherencia y articulación de cada una de sus actividades, incluyendo la gestión curricular, la enseñanza-aprendizaje en el aula y el acompañamiento a los estudiantes para el desarrollo de sus competencias. Ante esta afirmación se comparte lo que manifiesta el autor ya que toda buena gestión pedagógica llevará a la calidad educativa de los estudiantes contextualizando sus necesidades y de acuerdo a la exigencia del currículo nacional y otros perfiles que

direcciona a la formación integral de los estudiantes, y esto se evidencia en los resultados hallados en la investigación; en la Tabla 1 y 3 y en la figura 1, respecto a la planificación de actividades de aprendizaje, el 50.00% de los encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo (Cuadro 3)

Por el contrario, la UNESCO (2011) destacó la relevancia de esta práctica para los trabajadores de la institución. El proceso de enseñanza-aprendizaje abarca una amplia gama de ideas, entre las que destacan los diversos enfoques del proceso de enseñanza-aprendizaje, la diversificación de los planes y programas de estudio, los programas sistematizados en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación del aprendizaje y el uso de materiales y recursos pedagógicos. A la administración de métodos y técnicas de enseñanza, prácticas pedagógicas, enfoques, estilos de enseñanza, interacción con los alumnos, capacitación y actualización docente, etc. De hecho, la dirección de la institución debe fomentar el desarrollo de la gestión pedagógica de los docentes, integrando sus competencias en gestión curricular, gestión didáctica y gestión de la evaluación, todo ello orientado a la buena gestión del aula y al logro de los objetivos establecidos en las directrices del Ministerio de Educación y de la institución.

Así mismo Ezpeleta & Furlán (1992) menciona “la gestión pedagógica de la dirección debe impactar hacia el cuerpo docente y su trabajo en el aula”. También señala que el papel de un director en la educación permite integrar las responsabilidades de supervisión, apoyo y orientación de los profesores. Se trata de un medio de coordinar lo profesional, de ayudar a que uno se sienta y se dé cuenta de que forma parte de un esfuerzo educativo y cooperativo mayor (Ezpeleta & Furlán, 1992). Es preciso la afirmación de estos autores respecto a la importancia de la gestión pedagógica y no solo eso, sino, cuán importante es el direccionamiento de los directivos en el fortalecimiento de la gestión pedagógica

de los docentes, y lo cual en la investigación los resultados evidenciaron que si hay un soporte pedagógico de los directivos estos repercutirán en los docentes en el aspecto de la gestión curricular, gestión didáctica y la gestión evaluativa para mejorar la calidad educativa de los estudiantes y con ello cumplir los objetivos planteados.

5.4 Aporte científico de la investigación

Los resultados de este estudio tienen valor teórico y científico porque representan un paso adelante en el avance del conocimiento. En particular, el hallazgo de una correlación moderadamente significativa entre las estrategias de trabajo a distancia y la gestión pedagógica sienta las bases para futuras investigaciones que examinarán los efectos de estos hallazgos en las estrategias de trabajo a distancia de directivos y profesionales. Como consecuencia de los hallazgos del estudio, podremos realizar ajustes en la gestión pedagógica de toda la comunidad educativa, y la investigación también proporcionará una base para futuros estudios en los que podremos evaluar el grado de relación entre las variables independientes.

CONCLUSIONES

1. Los resultados reflejan que existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo.
2. Los resultados indican que existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01 , por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.
3. Los resultados reflejan que existe relación significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio” Dos de Mayo. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01 , por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.
4. Los resultados reflejan que existe relación positiva entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa “Docentes Rumbo al cambio”, Dos de Mayo 2022. Además, la Sig. bilateral es igual a ,000. < 0.01 , por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.

SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

1. La Dirección Regional de Educación Huánuco y la Unidad de Gestión Educativa Local de Dos de Mayo como órganos rectores deben promover programas que fortalezcan las estrategias del trabajo remoto que posibiliten la buena gestión pedagógica de los docentes para mejorar la calidad educativa de los estudiantes.
2. La Institución Educativa como parte de la política institucional y bajo el liderazgo del director, debe fortalecer la gestión pedagógica de los docentes en general de la comunidad educativa, promover la implicación, incitar al estudio, la actualización, las acciones recreativas y culturales, sin la incomodidad del ejercicio docente, sino al contrario como situaciones propiciadoras de desarrollo profesional y humano de los docentes, a través de las estrategias del trabajo remoto.
3. Los directivos, docentes, trabajadores administrativos, etc. deben crear ambientes donde la comunicación, la conciliación y la integración sean partes fundamentales para el desarrollo de una buena gestión pedagógica donde el desempeño docente de los miembros de la comunidad educativa sea de acorde a las demandas, necesidades” y expectativas institucionales.

REFERENCIAS

- Antúnez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: Factor de calidad, necesidad y problema* (Vol. 24). Educa.
- Borges, JL. (2006) *Modelo de gestión del postgrado a distancia* [Tesis doctoral]. Santiago de Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País".
- Conner, D. (2003). Social comparison in virtual work environments: An examination of contemporary referent selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 133–147.
- Cornejo, M. (2018) *Gestión pedagógica del docente y grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel de educación primaria*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Puno, Perú.
- Echeita, G. (2008). *Inclusión y exclusión educativa: “voz y quebranto”*. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 2, 19-29.
- Felder, R. y Brent, R. (2007) *Aprendizaje cooperativo*. Departamento de Ingeniería Química, Universidad Estatal de Carolina del Norte.
- Graden, L., & Bauer, M. (1999). *Enfoque colaborativo para apoyar al alumnado y profesorado de aulas inclusivas*. (S. Stainback, & W. Stainback, Edits.) Madrid, España: Narcea.
- Guitert y Giménez. (2000). *el trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje*. Barcelona: Gedisa.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- John – Steiner, V. (1995) *Pluralismo cognitivo: un enfoque sociocultural*. *Mente, cultura y actividad*. *Revista internacional*.
- Johnson, D. Et All (2005) *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Ed. Paidós. Buenos aires.

- La Torre, A. Del Rincón, D y Arnaj, J. (2003). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona, España.
- Lujambio, A. (2019). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Chile: Secretaría de Educación Pública.
- Marca, B. (2007) *Competencias básicas: hacia un nuevo paradigma educativo*. Madrid. Narcea.
- Ministerio de educación del Perú (2015) *Rutas de aprendizaje*.
- Ministerio de trabajo. (2020). Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19. Poder ejecutivo. Lima: Consejo de Ministros.
https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas_para_implementar_trabajo_remoto_Covid19.pdf
- Ñaupas, H; Mejía E.; Novoa E. & Villagomez A. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (4ª ed).
- Palloff, R, Pratt, K. (2005). *Colaborando en línea. Aprendiendo juntos en comunidad*, San Francisco, CA: John Wiley and Sons.
- Pinto, W. (2016) *Relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de Mollendo -2016*, Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.
- Quispe, L. (2018) *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo; 2018*, Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.
- Regalado, J. (2016). *Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa “Francisco Vidal Laos”*. Supe -Barranca. Lima 2018. Perú. Editorial: Igobernanza.
- Santos, M. (1999). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- UNESCO (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.

- Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas IUS*. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., (12) 41, 203-226.
- Vargas, C. Delgado, J. (2010). *El liderazgo y gestión*. Barcelona: Paidós.
- Zañartu C., L. M. (2003) *Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de Diálogo Interpersonal y en Red. Contexto Educativo*. Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías. N 28, año V.
- Zenteno, M. (2009) *La actitud del docente frente al cambio. Retos a los que se enfrenta*. Trabajo presentado en el XXII Congreso Nacional de Enseñanza de las Matemáticas.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

**TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA
DOCENTES RUMBO AL CAMBIO, DOS DE MAYO 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p align="center">Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo 2022?</p>	<p align="center">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo, 2022.</p>	<p align="center">Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrategias del trabajo remoto</p> <p>Variable 2</p> <p>Gestión pedagógica</p>
<p align="center">Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo?</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en docentes de la</p>	<p align="center">Objetivos específicos</p> <p>Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo.</p> <p>Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la</p>	<p align="center">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo.</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la red</p>	<p align="center">Dimensiones (sub variables)</p> <p>Variable 1</p> <p>Planificación de actividades de aprendizajes</p> <p>Acompañamiento al estudiante</p> <p>Comunicación con padres de familia</p>

<p>red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo?</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo?</p>	<p>red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo.</p> <p>Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo.</p>	<p>educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo.</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la red educativa Docentes rumbo al cambio, Dos de Mayo.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Gestión curricular</p> <p>Gestión didáctica</p> <p>Gestión evaluativa</p>
---	--	--	---



ANEXO 02.

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: 19 / 05 / 2022

TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022

OBJETIVO: Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en la red educativa "Docentes Rumbo al cambio", Dos de Mayo 2022.

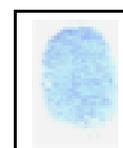
INVESTIGADOR: ANTOлина MARTHA ESPINOZA SANTOS

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2022

Anexo 03. Instrumento

CUESTIONARIO N° 01: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la **“ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA DOCENTES RUMBO AL CAMBIO, DOS DE MAYO 2022”**, Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

(5) *totalmente de acuerdo* - (4) *de acuerdo* - (3) *indeciso* - (2) *en desacuerdo* (1) *totalmente en desacuerdo*.

INDICADORES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE					
1. Análisis de las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.					
2. Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa					
3. Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.					
4. Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.					
DIMENSIÓN: ACOMPAÑAMIENTO AL ESTUDIANTE					
5. Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.					
6. Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.					
7. Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)					
8. Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
9. Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.					
10. Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.					

DIMENSIÓN: ACOMPAÑAMIENTO CON PADRES DE FAMILIA				
11. Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.				
12. Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo				
13. Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.				
14. Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.				
15. Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.				

CUESTIONARIO N° 02: GESTIÓN PEDAGÓGICA

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la **“ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA DOCENTES RUMBO AL CAMBIO, DOS DE MAYO 2022”**, Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

(5) *totalmente de acuerdo* - (4) *de acuerdo* - (3) *indeciso* - (2) *en desacuerdo* (1) *totalmente en desacuerdo*.

INDICADORES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR					
1. Coordino la gestión curricular dentro del marco del desempeño con otros docentes.					
2. Gestiono el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.					
3. Considero las políticas curriculares dentro del proceso de planificación					
4. Busco el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.					
5. Diseño un plan de monitoreo.					
6. Cumplo con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.					
7. Tomo en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.					
8. Llevo a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.					
9. Promuevo los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.					
10. Promuevo el cumplimiento de las horas efectivas de clase.					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DIDÁCTICA					
11. Existe espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.					
12. Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones					
13. La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.					
14. La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente					
15. Coordino con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.					

16. La comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos.					
17. La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.					
18. Demuestro capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos					
19. Las estrategias que utilizo como docente son variadas y estimulan el aprendizaje					
20. Realizo intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes					
DIMENSIÓN: GESTIÓN EVALUATIVA					
21. Doy seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.					
22. Monitoreo mi trabajo pedagógico y administrativo.					
23. Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico.					
24. Corrijo los errores y dificultades encontradas en el proceso realizado.					
25. Las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica las asumo y realizo plan de mejora.					
26. Promuevo la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,					
27. Las estrategias y/o instrumentos que utilizo permiten evaluar los aprendizajes esperados.					
28. Comunico con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,					
29. Utilizo los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.					
30. Utilizo los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO



Anexo 04. Validación de los instrumentos por expertos

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Edwin Roger Esteban Rivera

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

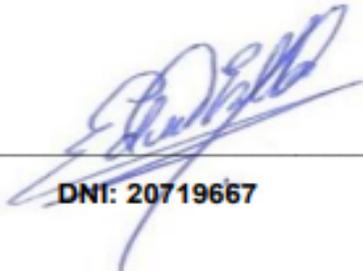
Variable "X": Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	3	3	4
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	4	4	3	3
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	3	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	3	4	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	4	4	4

	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	4	3	4	3
	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	4	3	4	3
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	3	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	4	4	3	3
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


DNI: 20719667



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Edwin Roger Esteban Rivera

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable "Y": Gestión pedagógica

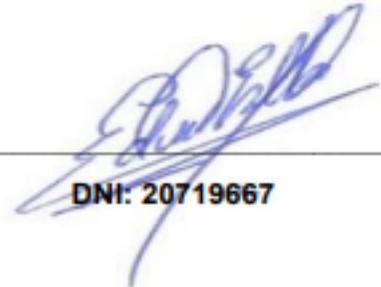
DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	3	4	4	3
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	4	4	3
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	4	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	3	4	3
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	3	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	3	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	4	4	3	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	4	3	4	3
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	3	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	4	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	3	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	3	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	4	4	3	4
	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	4	3	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	3	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	4	4	4	3
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	4	4	3	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	3	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (**X**) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ()



DNI: 20719667



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



**TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES
 RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022.**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Variable “X”: Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Análisis de las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	4	4	4	4
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	4	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	4	4	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	4	4	4

	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	4	4	4	4
	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	4	4	4	4
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	4	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	4	4	4	4
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (**X**) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ()

.....
Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

DNI: 22674143



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Variable “Y”: Gestión pedagógica

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	4	4	4	4
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	4	4	4
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	4	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	4	4	4
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	4	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	4	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	4	4	4	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	4	4	4	4
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	3	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	4	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	4	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	4	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	4	4	4	4
		El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	4	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	4	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	4	4	4	4
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	4	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

DNI: 22674143



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Variable “X”: Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	4	4	4	4
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	3	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	4	4	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	4	4	3

	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	4	4	4	4
	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	4	4	4	4
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	4	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	4	4	4	4
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



DNI: 09356302



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Variable “Y”: Gestión pedagógica

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	4	3	4	4
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	4	4	4
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	4	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	4	4	4
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	3	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	3	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	4	4	4	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	4	4	4	4
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	4	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	4	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	4	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	4	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	4	4	4	4
	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	3	4	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	4	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	4	4	4	4
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	4	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



DNI: 09356302



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Teófilo Miguel Pineda Claudio

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Variable “X”: Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	3	4	3
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	4	4	4	4
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	4	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	4	3	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	3	3	3

	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	3	4	4	4
	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	4	4	4	4
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	3	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	4	4	4	4
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



DNI: 22516259



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Teófilo Miguel Pineda Claudio

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Variable “Y”: Gestión pedagógica

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	4	4	4	4
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	4	4	4
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	3	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	4	4	4
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	4	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	3	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	4	4	4	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	4	4	4	4
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	4	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	4	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	4	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	4	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	4	4	4	4
	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	3	4	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	4	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	4	4	4	4
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	3	4	4	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	4	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


DNI: 22516259



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



**TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES
 RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022.**

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable "X": Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	3	4	4	4
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	3	3	3	3
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	4	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	4	4	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	4	4	4

	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	3	3	3	3
	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	3	3	3	3
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	4	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	3	3	3	3
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



DNI: 40349762



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Antolina Martha Espinoza Santos

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable "Y": Gestión pedagógica

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	4	4	4	4
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	3	3	3
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	4	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	4	4	4
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	4	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	4	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	3	4	4	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	3	3	3	3
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	4	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	3	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	4	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	4	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	3	3	3	3
	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	4	4	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	4	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	3	4	3	3
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	4	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



DNI: 40349762

NOTA BIOGRÁFICA

ANTOLINA MARTHA ESPINOZA SANTOS

Nació en la ciudad de Huánuco, distrito, provincia y región de Huánuco, en el año 1969, hija del señor Marcial Espinoza Soto y Sra. María Santos Sánchez, estudió la primaria en la Institución Educativa Particular “Inmaculada Concepción” y la secundaria en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” de la ciudad de Huánuco. Y sus estudios profesionales de Educación Primaria lo realizó en el Instituto Superior Pedagógico “Marcos Duran Martel” de la ciudad de Huánuco. La experiencia laboral durante su carrera lo hizo en diferentes Instituciones Educativas Publicas Actualmente es docente en la Institución Educativa N° 33020 del Caserío de Milagros, distrito de Marías, provincia de Dos de Mayo.





"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERU

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las 07:00 horas del día 24 DE AGOSTO DE 2023, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Lester Froilán SALINAS ORDOÑEZ	Secretario
Dr. Omar Hans CONTRERAS CANTO	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Teófilo Miguel PINEDA CLAUDIO (RESOLUCIÓN N° 0569-2022-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Antolina Martha ESPINOZA SANTOS.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Dieciseis (16).
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las....08:32....horas del día 24 de agosto de 2023.


SECRETARIO
DNI N° 40549202


PRESIDENTE
DNI N° 04025628


VOCAL
DNI N° 20904632

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 2136-2023-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Arturo Lucas Cabello

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA “DOCENTES RUMBO AL CAMBIO”, DOS DE MAYO 2022**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Antolina Martha ESPINOZA SANTOS**, cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Por consiguiente, la tesis cumple con lo establecido con una similitud máxima de 30% acorde al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 10 de febrero de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022

AUTOR

Antolina Martha ESPINOZA SANTOS

RECUENTO DE PALABRAS

19296 Words

RECUENTO DE CARACTERES

103507 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

101 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 10, 2023 12:23 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 10, 2023 12:25 PM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	--	---------------------------------------	---	---

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Escuela Profesional								
Carrera Profesional								
Grado que otorga								
Título que otorga								
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	ESPINOZA SANTOS ANTOLINA MARTHA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	943650923
Nro. de Documento:	22493885				Correo Electrónico:	MARTHAESPINOZASANTOS@GMAIL.COM		
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>				
Apellidos y Nombres:	PINEDA CLAUDIO TEÓFILO MIGUEL			ORCID ID:	0000-0001-5183-269X			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22516259

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILÁN
Vocal:	CONTRERAS CANTO OMAR HANS
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
ESTRATEGIAS DEL TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LA RED EDUCATIVA "DOCENTES RUMBO AL CAMBIO", DOS DE MAYO 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	TRABAJO REMOTO	GESTIÓN PEDAGÓGICA	RED EDUCATIVA
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de Investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	ESPINOZA SANTOS ANTOFINA MARTHA	Huella Digital
DNI:	22493885	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 04/03/2024		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.